



**Universidad
Europea**

ESCUELA DE POSTGRADO

**TRABAJO FIN DE MÁSTER – MÁSTER UNIVERSITARIO EN
ABOGACÍA (HABILITANTE)**

**ANÁLISIS DE LA EXTINCIÓN DE
LA RELACIÓN LABORAL
ESPECIAL DE LOS DEPORTISTAS
PROFESIONALES**

**Autor del TFM:
Alejandro Ayala Fernández**

UNIVERSIDAD EUROPEA DE VALENCIA

2021/2022

**Tutor del TFM:
D. Juan Antonio de Lanzas Sánchez**

ÍNDICE	
MATERIA	PÁGINAS
1-. Introducción	1
2-. Marco legal aplicable a los deportistas profesionales	2
2.1-. Relación laboral especial del deportista profesional	2
2.2-. Normativa laboral aplicable a los deportistas profesionales	5
2.2.1-. El Real Decreto 1006/1985	5
2.2.2.-. El Estatuto de los Trabajadores como aplicación supletoria	5
2.2.3-. Convenios colectivos	6
2.2.4-. Contratos individuales de trabajo	7
3-. Formas de extinción de los contratos de los deportistas profesionales	8
3.1-. Mutuo acuerdo entre las partes	9
3.1.2-. Cesiones temporales	11
3.2-. Expiración del tiempo convenido y por el total cumplimiento del contrato	13
3.3-. Muerte o lesión del deportista	16
3.4-. Disolución o liquidación del club	18
3.5-. Por causas económicas	19
3.6-. Causas consignadas en el contrato	21
3.7-. Voluntad del deportista profesional	23
3.7.1-. Especial análisis sobre la Cláusula de rescisión	24
4-. Extinción del contrato por despido del deportista	26
4.1. Despido procedente	28
4.2-. Despido improcedente	29
4.2.1-. Opción de readmisión por parte del club deportivo	29
4.2.2-. Parámetros para determinar la indemnización por despido improcedente	30
4.2.2.1-. Existencia de pacto indemnizatorio	30
4.2.2.2-. Parámetros para tener en cuenta en defecto de pacto indemnizatorio	32
4.3-. Despido nulo	35
5-. Mecanismos de garantías salariales derivados de la crisis económica por el COVID	37
6-. Conclusiones valorativas	42
7-. Bibliografía	46

1-. Introducción

En el presente trabajo se analizará la relación especial del deportista profesional, analizando con detenimiento las diferentes leyes que le afectan de manera directa. Además, se realizará una comparativa con los elementos de la normativa común que inciden en el Real Decreto 1006/1985, por el que se regula la relación laboral especial de los deportistas profesionales. En el presente estudio se han citado numerosas fuentes jurisprudenciales y doctrinales, así como se ha realizado un recorrido por la normativa estatal más significativa.

El objetivo principal del presente trabajo ha sido estudiar las formas de extinción de los contratos de los deportistas profesionales, así como analizar los mecanismos de protección salarial que ostentan los deportistas ante un impago del club o entidad deportiva.

A través del estudio del Real Decreto 1006/1985, podemos observar cómo la insuficiencia legal que contiene se ha traducido en sentencias contradictorias de los distintos órganos jurisdiccionales. La motivación para realizar este trabajo ha sido la de analizar con espíritu crítico estas disposiciones y ver qué papel juega el Estatuto de los Trabajadores en la relación laboral especial de los deportistas.

2.- Marco legal aplicable a los deportistas profesionales

2.1.- Relación laboral especial del deportista profesional

Para poder adentrarnos en el objeto de estudio del presente trabajo, primero debemos delimitar qué entendemos respecto a una relación laboral.

En principio podríamos pensar que la relación entre el deportista y el club deportivo puede enmarcarse a través del Estatuto de los Trabajadores. No obstante, debido a las particularidades que ostenta la relación jurídica-deportiva del deportista es necesario desligar su configuración legal de la normativa común para especializarla. El Estatuto de los Trabajadores establece en su artículo 2.1.d) que los deportistas profesionales poseen la condición de relación laboral de carácter especial¹.

El artículo 1.1 del ET hace referencia a los parámetros que debe tener un trabajador para que pueda incluirse en el ámbito de dicha Ley:

“Esta ley será de aplicación a los trabajadores que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario”

Hemos de destacar la similitud² que existe con el artículo 1.2 del Real Decreto 1006/1985, de 26 de junio, por el que se regula la relación laboral especial de los deportistas profesionales³.

“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”

Por consiguiente, es necesario delimitar qué notas son características según el RD 1006/1985 para que exista calificación de deportista profesional.

¹ España. Real Decreto 1006/1985, de 26 de junio, por el que se regula la relación laboral especial de los deportistas profesionales. *Boletín Oficial del Estado*. Artículo 2.1.

² PAGÁN MARTÍN-PORTUGUÉS, Fulgencio. “Los derechos comunes del deportista profesional”. Tesis doctoral. Universidad Rey Juan Carlos, Madrid, 2015.

³ CANTALAPIEDRA TRICAS, Marta. “La relación laboral especial de los deportistas profesionales”. Sara Alcaraz Ortiz. Trabajo fin de grado. Universidad de Zaragoza, Zaragoza, 2018.

En primer lugar, el RD exige la práctica del deporte en el ámbito de una entidad deportiva. La única nota diferenciadora respecto de la normativa común la podemos observar en la especificidad de la actividad realizada, que no es otra que la práctica deportiva⁴. Por lo determinado en este precepto, se puede deducir que el personal de los clubes y entidades deportivas quedan excluidos de dicha normativa por no considerarse que realizan una actividad deportiva.

En segundo lugar, la voluntariedad es consustancial a la normativa común y se hace extensible a los contratos deportivos. Por consiguiente, habrá que delimitar aquellos trabajos que se realicen en el ámbito de la práctica deportiva y que sean forzosos, como puede ser el deporte practicado en áreas penitenciarias.

En tercer lugar, la regularidad es otra de las notas distintivas de la relación especial de los deportistas, pues resultan excluyentes las demás actividades ocasionales que no produzcan un vínculo de permanencia en el contrato deportivo.

La ajenidad, dependencia y retribución en los contratos deportivos se entiende de igual forma que en la normativa común. El deportista debe insertarse dentro del ámbito de la organización del club, quedando excluidos aquellos que organizan su propia actividad deportiva. En relación con la ajenidad, es necesario hacer referencia al segundo párrafo del artículo 1.2 del RD, en el que se establece:

“Quedan excluidos del ámbito de esta norma aquellas personas que se dediquen a la práctica del deporte dentro del ámbito de un club percibiendo de éste solamente la compensación de los gastos derivados de su práctica deportiva”⁵.

Este precepto alude a la exclusión de la normativa a aquellos deportistas que practiquen la actividad deportiva de una forma lúdica o en aquellos casos en los que se ofrezca una compensación por determinados gastos aparejados a la práctica de la actividad deportiva (compra de ropa o desplazamientos a los partidos).

La propia naturaleza de los contratos de los deportistas profesionales hace necesario desligarlos de la normativa común para otorgarles una mayor protección debido a la temporalidad que subyace como regla general en la mayoría de estos contratos. En la normativa común la regla general es que el contrato de trabajo se presume concertado por

⁴ España. Tribunal Supremo (Sala de lo Social, Sección 4ª). Sentencia núm. 4391/2007 de 2 de abril de 2009.

⁵ España. Real Decreto 1006/1985, de 26 de junio, por el que se regula la relación laboral especial de los deportistas profesionales. *Boletín Oficial del Estado*, 27 de junio de 1985, núm 153. Artículo 1.2.

tiempo indefinido⁶. Sin embargo, en el artículo 6 del RD 1006/1985 se establece que la regla general será la duración determinada de los contratos, sin perjuicios de que se pudieran pactar determinadas prórrogas a dicho contrato⁷.

Como bien se señala en la STS de 26 de marzo de 2014⁸, las necesidades de los deportistas profesionales son totalmente inversas a las del trabajador común. Si a este último le interesa la estabilidad en el empleo, al deportista profesional lo que verdaderamente persigue es la posibilidad de negociar sus condiciones económicas cada cierto periodo de tiempo debido a que las condiciones de plenitud físicas de un deportista son mucho más breves que las de cualquier trabajador común⁹.

Otra de las diferencias con la normativa común es la del lugar de la prestación laboral. Si un trabajador común suele realizar la prestación en un lugar habitual y en un establecimiento designado por el empleador, el deportista profesional se caracteriza por el atípico lugar de dicha prestación y, por ende, está sometido a distintos parámetros organizativos.

⁶ España. Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. *Boletín Oficial del Estado*, 24 de octubre de 2015, núm.255.

⁷ España. Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. *Boletín Oficial del Estado*, 24 de octubre de 2015, núm.255. Artículo 6.

⁸ España. Tribunal Supremo (Sala de lo Social, Sección 4ª). Sentencia núm. 61/20013 de 26 de marzo de 2014.

⁹ DÍAZ MIRÁBILE, Emanuel. “La extinción del contrato de trabajo deportivo por expiración del tiempo convenido en España y en Argentina”. Trabajo fin de Máster. Universidad de Valencia, Valencia, 2020.

2.2.- Normativa laboral aplicable a los deportistas profesionales

2.2.1.- El Real Decreto 1006/1985

Tal y como se señala en el Preámbulo del RD podemos observar que dicha Ley venía a sustituir a la regulación contenida en el Real Decreto 318/1981, de 5 de febrero, con el objetivo de resolver aquellas cuestiones legales que la experiencia normativa había demostrado que era necesario regular¹⁰. El objetivo fue adaptar las disposiciones de la normativa laboral común a la normativa especial, sin olvidar las particularidades que ostenta dicha relación especial.

Por tanto, dicho RD constituye el primer gran pilar sobre el que se sientan las bases de la relación especial de los deportistas profesionales¹¹.

2.2.2.- El Estatuto de los Trabajadores como aplicación supletoria

En el artículo 21 del RD se dispone que en lo no regulado por dicho RD será de aplicación el Estatuto de los Trabajadores y las demás normas laborales de general aplicación en cuanto no sean incompatibles con la naturaleza de la relación especial de los deportistas profesionales¹².

Por consiguiente, resulta necesario analizar cada caso en concreto para poder dilucidar si la naturaleza de la relación de los deportistas no es incompatible con los preceptos de la normativa común, pues como bien hemos mencionado anteriormente, la relación especial de los deportistas ostenta unas peculiaridades que los hacen alejarse de dicha normativa, por lo que en dichos ámbitos, como puede ser la extinción de la relación laboral, habrá que acudir a jurisprudencia para poder suplir las lagunas legales del RD.

El ET como aplicación supletoria a lo dispuesto en el RD es una fórmula proveniente del artículo 4.3 del Código Civil, en el cual se establece que se aplicará el Derecho general en el caso de que hubiera alguna laguna de Derecho especial.

¹⁰ España. Real Decreto 1006/1985, de 26 de junio, por el que se regula la relación laboral especial de los deportistas profesionales. *Boletín Oficial del Estado*, 27 de junio de 1985, núm 153.Preámbulo.

¹¹ TEIXEIRA CORREIA, Lucio Miguel. “Especificidades de los regímenes jurídicos de los deportistas profesionales en Portugal y España”. *Derecho del trabajo y Seguridad Social*. 2021.

¹² España. Tribunal Supremo (Sala de lo Social, Sección 4ª). Sentencia núm. 4391/2007 de 2 de abril de 2009.

El artículo 21 del citado RD no hace referencia únicamente al ET, sino que menciona las demás normas laborales de general aplicación. Determinado esto último, habrá que tener en cuenta lo siguiente:

- La Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.
- Las Leyes relacionadas con las relaciones colectivas de trabajo: Ley 11/1985, de 2 de agosto de Libertad Sindical; Ley 19/1977, de 1 de abril, sobre derecho de asociación sindical y Ley 4/1986, de 8 de enero sobre patrimonio sindical acumulado.

2.2.3-. Convenios colectivos

Los convenios colectivos deben respetar necesariamente las normas de carácter necesario marcadas tanto en el ET como en el RD. La finalidad de poder negociar y articular dichos convenios colectivos no es otra que la de articular la especificidad de todos los ámbitos que abarca el derecho deportivo y no dejar desamparado legalmente a ningún sector, por lo que a través de dichos procedimientos de negociación colectiva se supe de una manera muy importante lo dispuesto en las normativas generales¹³.

A modo de ejemplo podemos señalar los siguientes convenios colectivos:

- En el ámbito del fútbol es preciso mencionar el Convenio colectivo para la actividad de fútbol profesional que fue suscrito, a través de la Resolución de 23 de noviembre de 2015, por la Asociación de Futbolistas Españoles y la Liga Nacional de Fútbol Profesional. En el fútbol femenino, el 18 de febrero de 2020, se firmó el Convenio colectivo para las futbolistas que prestan sus servicios en los clubes de la Primera División Femenina de Fútbol.
- El III Convenio Colectivo del baloncesto profesional ACB, suscrito por la Asociación de Clubes de baloncesto y la Asociación de Baloncestistas Profesionales. En el ámbito femenino, cabe destacar el Convenio Colectivo para la práctica del baloncesto profesional de la Liga Femenina, suscrito por la Asociación de Jugadoras de Baloncesto y por la Asociación Nacional de Baloncesto Femenino.

¹³ ROQUETA BUJ, Remedios. “¿Los convenios colectivos pueden limitar los salarios de los deportistas profesionales?”. *Revista Aranzadi de Derecho de Deporte y Entretenimiento*. 2012. Núm. 35/2012 parte Doctrina.

2.2.4.- Contratos individuales de trabajo

El contrato individual de trabajo ocupa un papel fundamental en la regulación de las condiciones laborales de los deportistas. Esto es debido a las particularidades que ostenta la relación laboral especial del deportista y a que las relaciones específicas de cada sector del deporte varían mucho entre ellas¹⁴. Por ello, no tiene el mismo fundamento jurídico un contrato laboral de un jugador de fútbol que el de un atleta profesional, debido a las diferentes necesidades y la exigencia que su deporte requiere.

Para hablar de los contratos individuales de trabajo de los deportistas profesionales debemos atender a las fuentes del ordenamiento laboral, en concreto al artículo 3.1 c), en el que se dispone lo siguiente:

*“Por la voluntad de las partes, manifestada en el contrato de trabajo, siendo su objeto lícito y sin que en ningún caso puedan establecerse en perjuicio del trabajador condiciones menos favorables o contrarias a las disposiciones legales y convenios colectivos antes expresados”*¹⁵

En la Sentencia del STSJ del País Vasco de 16 de mayo de 2017¹⁶ se declaró la nulidad de una cláusula del contrato deportivo de una jugadora de fútbol, en la que se establecía que debía abonar el importe de la inscripción federativa. Esto se tradujo en un perjuicio claro para el deportista y en una cláusula nula, que como bien señala el artículo 9.1 del ET, aunque una parte del contrato resultare nula, este permanecerá válido en lo restante, y se entenderá completado con los preceptos jurídicos adecuados¹⁷.

Además, cabe destacar ciertas particularidades dispuestas en el RD en relación con las formalidades que ostenta en contrato de trabajo en dicho ámbito. El artículo 3 del RD dispone que deberá ser obligatoriamente por escrito el contrato, además de otorgar un ejemplar triplicado, para posteriormente inscribirlo en el INEM¹⁸.

¹⁴ MARTÍN IGLESIAS, Mario. “Contratos de los deportistas y sus cláusulas en el ámbito del Derecho español”. José Pedro Gómez Cobo. Trabajo Fin de Grado. Universidad de Valladolid, Valladolid, 2019.

¹⁵ España. Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. *Boletín Oficial del Estado*, 24 de octubre de 2015, núm.255. 3.1 c).

¹⁶ España. Tribunal Superior de Justicia del País Vasco (Sala de lo Social). Sentencia núm. 827/2017 de 16 de mayo de 2017.

¹⁷ España. Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. *Boletín Oficial del Estado*, 24 de octubre de 2015, núm.255. 9.1.

¹⁸ España. Real Decreto 1006/1985, de 26 de junio, por el que se regula la relación laboral especial de los deportistas profesionales. *Boletín Oficial del Estado*, 27 de junio de 1985, núm 153. 3.

3-. Formas de extinción de los contratos de los deportistas profesionales

El objetivo de este trabajo es estudiar las distintas maneras que existen según el RD de extinción de los contratos de los deportistas profesionales, así como destacar las especialidades que ostenta esta rama del Derecho en relación con la normativa común.

La extinción de los contratos de los deportistas profesionales se encuentra regulada en los artículos 13 al 16 del RD. En el artículo 13 podemos observar que se señalan las causas por las cuales se puede extinguir el contrato de trabajo, siendo una normativa tan específica que podemos llegar a la conclusión de que las causas establecidas en este precepto son una lista taxativa y cerrada y que no cabe la interpretación extensiva de la ley para poder dar lugar a otras causas previstas en el artículo 13 del RD¹⁹.

Por otro lado, el artículo 14 regula en concreto una de las causas de extinción del artículo 13, en concreto la extinción del contrato por expiración del tiempo convenido y los efectos que ello conlleva. Además, los artículos 15 y 16 regulan los efectos por despido y voluntad del deportista.

Es muy importante recordar la naturaleza supletoria del ET del artículo 21 del citado RD, que se aplicará también en lo sucesivo a la extinción de los contratos, ya que el ser una regulación muy escasa la que contiene el RD, es realmente necesario tener que acudir el Estatuto para poder suplir las lagunas legales o deficiencias que nos encontremos en cada caso en concreto.

Uno de los elementos más particulares de la normativa especial deportiva la encontramos en la cuantía de la indemnización. En contraposición a la normativa común, en la que existen cuantías tasadas para cada tipo de despido, en la normativa especial existe una mayor discrecionalidad a la hora de cuantificar dicha indemnización para ponderar una serie de circunstancias específicas de dicho ámbito. Dichos cambios respecto al ET, se traducen en las especialidades propias de la relación especial de los deportistas, las cuantías tan superiores respecto de los trabajadores comunes hacen necesario otorgar a los jueces una capacidad discrecional para poder decidir las circunstancias concurrentes

¹⁹ España. Real Decreto 1006/1985, de 26 de junio, por el que se regula la relación laboral especial de los deportistas profesionales. *Boletín Oficial del Estado*, 27 de junio de 1985, núm 153. 13.

en cada caso. Además, la brevedad de la vida deportiva del deportista justifica que las indemnizaciones sean superiores a las de cualquier trabajador común²⁰.

3.1.- Mutuo acuerdo entre las partes

El artículo 13.a) del RD establece la primera causa de la extinción de los contratos de los deportistas profesionales. Por mutuo acuerdo de las partes se podrá extinguir el contrato al igual que se originó, siempre y cuando no haya defectos en el consentimiento y la voluntad de dar por terminado el contrato sea inequívoca en ambas partes.

Como bien señala la Sentencia del TSJ de Madrid de 6 de julio de 2011²¹, hay que prestar especial atención al finiquito en relación con la forma de extinción del contrato. Lo que empezó siendo un acto unilateral por una de las partes, puede llegar a convertirse en un acto bilateral en que ambas partes, tanto deportista como club, estén conformes con el finiquito, y que, por tanto, queden liberados ambos de la relación original que sostenían. Asimismo, en la citada Sentencia se señala que el documento de finiquito tiene eficacia liberatoria y extintiva para ambas partes, siempre que sea expresamente aceptado y no haya ningún defecto en el consentimiento.

Como bien sabemos, en la relación laboral común, cuando se extingue el contrato por mutuo acuerdo, no existe indemnización a favor de ninguna de las partes. En el caso de esta normativa especial, tampoco se da esta indemnización, salvo que se acredite que estamos ante un despido o se hubiera determinado algún pacto indemnizatorio en el contrato, que será de aplicación al terminar con la relación laboral.

Conforme a lo dispuesto en el artículo 13.a): *“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”*²². La cesión definitiva que contempla el RD es lo que comúnmente se conoce como “traspaso”. Es muy importante destacar que esta

²⁰ MARTÍNEZ PÉREZ, Alfredo. “La Relación Laboral Especial del Deportista Profesional en el Siglo XXI. Aspectos Contractuales, Novedades y Tendencias. La Respuesta del Derecho ante los Cambios Sociales en el Deporte”. Tesis doctoral. Universidad de Murcia, Murcia, 2020.

²¹ España. Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Sala de lo Social). Sentencia núm. 5751/2010 de 6 de julio de 2011.

²² España. Real Decreto 1006/1985, de 26 de junio, por el que se regula la relación laboral especial de los deportistas profesionales. *Boletín Oficial del Estado*, 27 de junio de 1985, núm 153. 13.

indemnización no debe confundirse con la naturaleza de la indemnización en caso de despido, ya que, en el caso del traspaso, debe haber un consentimiento por parte del deportista para que se lleve a cabo. Por ello, la indemnización que recibirá en el caso de que no se haya pactado nada, no debe ser inferior al 15 por ciento de la cifra que se haya acordado entre los dos clubes deportivos. Nunca se puede entender como una compensación debido a la finalización de la relación laboral.

Ahora bien, el RD solo alude a la cuantía que debe recibir el deportista en defecto de pacto. No hace referencia a qué club debe hacer el abono al jugador, si el cedente o el cesionario. La Sentencia del TSJ de Cataluña del 30 de mayo de 2018²³ se pronuncia al respecto sobre esta cuestión. En ella, se señala que se deberá acudir al artículo 17 del Convenio Colectivo de Futbolistas Profesionales para complementar lo dispuesto en el RD, siempre que sea aplicable dicho Convenio. Pues bien, dicho artículo señala que será el club adquirente el que deberá pagar la indemnización al deportista. Esto será aplicable siempre y cuando el club adquirente sea español y le sea aplicable el citado convenio, pues si fuera extranjero, habrá que estar a lo dispuesto en el RD, que, aunque no se señale expresamente quien debe asumir la indemnización, se entiende que sería el club cedente, pues es el empleador con quien estaba ligado el deportista y es el que ha acordado el traspaso.

²³ España. Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (Sala de lo Social). Sentencia núm. 3233/2018 de 30 de mayo de 2018.

3.1.2.- Cesiones temporales

La cesión de trabajadores como regla general está prohibida en el ordenamiento jurídico y en la normativa común, a excepción de las empresas de trabajo temporal debidamente autorizadas en los términos que se establezcan legalmente²⁴. Por ello, es conveniente que el RD se haya desligado de esta postura para permitir la cesión temporal de los deportistas profesionales²⁵.

Es coherente que se permita la cesión de los deportistas profesionales por los siguientes motivos:

- Debido a la propia naturaleza de la figura del deportista profesional es necesario que este pueda desarrollar la práctica de la actividad deportiva de manera ininterrumpida. Es muy difícil que esto ocurra con la mayoría de los integrantes de un club deportivo debido a la gran competitividad que existe, por lo que se articula esta institución jurídica con el propósito de que los deportistas puedan seguir desarrollando su labor profesional, que puedan practicar de forma habitual el deporte y no pierdan su valor de mercado²⁶.
- El propósito de la cesión del deportista profesional por parte del club cedente difiere del objetivo con el que se ceden los trabajadores en la normativa común. Las empresas de trabajo temporal suelen cubrir los puestos relativos a sustituciones, obras o servicios determinados o circunstancias de la producción. Sin embargo, el objetivo que se persigue con la cesión del deportista profesional es que, en un corto plazo, el deportista regrese a la entidad cedente para ejercer la práctica profesional, que, de otra forma, no hubiera sido posible sin la cesión. Aunque las entidades cesionarias a las que se destina el deportista suelen ser de menos nivel que el club cedente, con ello se pretende que siga desarrollando su carrera para posteriormente poder incorporar al deportista al club cedente.

Además, se le otorga al deportista el derecho de exigir la cesión temporal siempre y cuando no haya actuado en competiciones deportivas frente al público. En la práctica es

²⁴ España. Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. *Boletín Oficial del Estado*, 24 de octubre de 2015, núm.255. 41.

²⁵ MARTÍNEZ PÉREZ, Alfredo. “La Relación Laboral Especial del Deportista Profesional en el Siglo XXI. Aspectos Contractuales, Novedades y Tendencias. La Respuesta del Derecho ante los Cambios Sociales en el Deporte”. Tesis doctoral. Universidad de Murcia, Murcia, 2020.

²⁶ España. Juzgado de lo Social núm.11 de Madrid. Sentencia núm 262/2002 de 8 de julio de 2002.

muy difícil que el deportista “obligue” al club a cederlo a otro club, ya que no suele darse la situación de que el jugador no haya desempeñado la actividad laboral ante el público ni un solo minuto²⁷. En el caso de que este derecho se ejerza, el club cedente no podrá exigir ningún tipo de contraprestación económica, aunque lo más habitual sea que ambos clubes lleguen a un acuerdo por esta cesión.

Para otorgar una mayor protección al deportista, el cesionario quedará subrogado en los derechos y obligaciones del cedente²⁸. Es lógico pensar que como el cesionario es quien va a ser el empleador de manera temporal del deportista, él sea quien responda de las obligaciones inherentes al cargo, de manera que el jugador no vea empeoradas sus condiciones a consecuencia de la cesión.

El RD establece que en caso de que la cesión mediara a través de contraprestación económica, la cantidad que reciba el jugador no podrá ser inferior al 15 por ciento de la cantidad estipulada, siendo de aplicación las mismas reglas estudiadas que hemos visto en el apartado de la extinción por mutuo acuerdo²⁹.

²⁷ España. Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (Sala de lo Social). Sentencia núm. 3233/2018 de 30 de mayo de 2018.

²⁸ España. Real Decreto 1006/1985, de 26 de junio, por el que se regula la relación laboral especial de los deportistas profesionales. *Boletín Oficial del Estado*, 27 de junio de 1985, núm 153.11.

²⁹ España. Real Decreto 1006/1985, de 26 de junio, por el que se regula la relación laboral especial de los deportistas profesionales. *Boletín Oficial del Estado*, 27 de junio de 1985, núm 153.11.

3.2.- Expiración del tiempo convenido y por el total cumplimiento del contrato

Para hablar de la extinción del contrato deportivo por expiración del tiempo convenido es necesario mencionar la duración dispuesta en el artículo 6 del RD. Como ya hemos mencionado, la relación laboral especial de los deportistas profesionales será siempre determinada³⁰, en contraposición a la normativa común, que se presume indefinida.

Como bien señala la Sentencia del Tribunal Supremo de 26 de marzo de 2014³¹, lo que se intenta impedir es que se desvirtúe la naturaleza temporal de los contratos de esta relación especial, con sucesivas prórrogas que limitan la libertad contractual del deportista.

Por ello, es habitual que se realicen contratos con una duración muy reducida (sobre todo en deportistas de edad avanzada) con el propósito de otorgar mayor libertad a las partes y que así puedan negociar sus contratos cada determinado tiempo³².

Ha habido mucha discusión doctrinal sobre si al expirar el tiempo convenido, el deportista tendrá derecho a la indemnización prevista en el artículo 49.1 c) del ET. Ya hay Sentencias que se pronuncian al respecto, como la Sentencia del Tribunal Supremo de 23 de enero de 2020³³, la cual señala que la previsión indemnizatoria del ET será de aplicación siempre para los contratos de duración determinada, nos encontremos ante una relación común o especial. La justificación radica en que sería una justificación indiscriminada no otorgar a los deportistas esta indemnización, aun cuando sus niveles de ingresos fueran muy altos porque siguen siendo trabajadores temporales.

A modo de opinión, espero que se sigan utilizando los criterios jurisprudenciales establecidos en la Sentencia de Tribunal Supremo de 26 de marzo de 2014³⁴. En ella se señala que la indemnización solo procederá en el caso de que sea la entidad deportiva la que haya decidido unilateralmente no prorrogar el contrato del deportista. Es lógico pensar que cuando ambas partes no hayan querido prorrogar el contrato se entienda que no existe indemnización, pues aun cuando entendemos que es una relación de duración determinada, sabemos que la terminación del contrato puede llegar a favorecer al

³⁰ España. Real Decreto 1006/1985, de 26 de junio, por el que se regula la relación laboral especial de los deportistas profesionales. *Boletín Oficial del Estado*, 27 de junio de 1985, núm 153.6.

³¹ España. Tribunal Supremo (Sala de lo Social, Sección 4ª). Sentencia núm. 1575/2014 de 26 de marzo de 2014.

³² España. Tribunal Superior de Justicia de Andalucía (Sala de lo Social). Sentencia núm. 647/2016 de 21 de abril de 2016.

³³ España. Tribunal Supremo (Sala de lo Social, Sección 4ª). Sentencia núm. 54/2020 de 23 de enero de 2020.

³⁴ España. Tribunal Supremo (Sala de lo Social, Sección 4ª). Sentencia núm. 61/20013 de 26 de marzo de 2014.

deportista, por lo que es incoherente que se le indemnice solo por el hecho de no prorrogar el contrato³⁵.

Cuestión distinta es si esta indemnización debería ser aplicable tanto a los deportistas de élite como a los más principiantes, que, aunque se encuadren en el ámbito de aplicación del RD, sus percepciones retributivas sean menores que las de los deportistas de élite. Por lo que concluyo que esta indemnización debe analizarse cada caso en concreto, pues se podría desvirtuar la naturaleza de la relación laboral especial de los deportistas profesionales, que está pensada para una duración determinada, con las consecuencias que de ello deriva.

Por otro lado, el artículo 13 c) del RD hace referencia al *total cumplimiento del contrato*. Ambas formas de terminación del contrato, tanto la expiración del tiempo convenido como el total cumplimiento del contrato, son prácticamente idénticas en relación con su régimen jurídico. Sin embargo, la formalización de los contratos deportivos hace necesario articular dos maneras de terminación de la relación contractual. La expiración del tiempo convenido hace referencia a la extinción del contrato para realizar una actividad en un periodo de tiempo determinado (por ejemplo, dos temporadas deportivas). Mientras que el total cumplimiento del contrato está ligado a la realización de un determinado número de actividades deportivas concretas, sin limitar un periodo temporal para llevarlas a cabo (puede ser un torneo o una determinada competición deportiva)³⁶. Por lo que se entendería que una vez finalizada esa actuación para la que se ha formalizado el contrato, el contrato se extinguiría, siendo procedente dicha extinción y no pudiendo reclamar la indemnización anteriormente comentada.

Dentro de la temporalidad que subyace en los contratos deportivos, la extinción por el total cumplimiento hace referencia a la formalización de contratos para determinados eventos deportivos. Si tuviéramos que valorar la procedencia de la indemnización prevista en el ET para este tipo de casos, es cierto que encajaría más en este tipo de extinción que en la expiración. Esto es debido a que la temporalidad debe ser vista siempre desde una perspectiva proteccionista a favor del deportista. Si el deportista profesional encadena

³⁵EDISSONOV, Emil. “Los deportistas profesionales tienen derecho a la indemnización prevista en el art. 49.1.c) ET por la extinción de sus contratos de trabajo por expiración del tiempo convenido: crónica y valoración de la doctrina del TS.” *Revista Aranzadi de Derecho de Deporte y Entretenimiento*. 2021. Núm. 70/2021.

³⁶MARTÍNEZ PÉREZ, Alfredo. “La Relación Laboral Especial del Deportista Profesional en el Siglo XXI. Aspectos Contractuales, Novedades y Tendencias. La Respuesta del Derecho ante los Cambios Sociales en el Deporte”. Tesis doctoral. Universidad de Murcia, Murcia, 2020.

contratos temporales cada tres meses para ciertas competiciones deportivas, lo más probable es que se precarice su situación laboral, aunque se le dote de una libertad contractual que es precisa en esta relación especial. En este sentido, la temporalidad debe ser vista como un beneficio para el deportista y no como una merma en su situación laboral.

3.3.- Muerte o lesión del deportista

El artículo 13 d) del RD establece como causa de extinción del contrato, la muerte o lesión del deportista que origine una incapacidad permanente total o absoluta o gran invalidez.

Con motivo de la previsión que realiza el RD para esta forma de extinción de los contratos, son muchos los deportistas que se intentan beneficiar de lo dispuesto en esta regulación. Muchos deportistas que están terminando con su carrera deportiva (en una edad avanzada) aducen que se encuentran en situación de incapacidad permanente total debido al desgaste que les ha ocasionado la práctica de su trabajo durante tantos años, para así poderse beneficiar de la prestación por incapacidad permanente³⁷.

En relación con la indemnización que debe recibir el deportista o sus familiares, ésta deberá de ser de al menos seis mensualidades en el caso de que la muerte o la lesión fuera en el ejercicio del deporte. Este último requisito debería analizarse de forma extensiva, ya que no solo se incluyen los partidos o competiciones internaciones, sino que debería realizarse efectiva dicha indemnización cuando fuera a causa de un traslado, desplazamiento o en un entrenamiento.

El Tribunal Supremo en su Sentencia de 2 de marzo de 2004³⁸ establece que el deportista profesional tiene derecho a una indemnización cuando a causa de su actividad deportiva, se produzca una lesión que le imposibilite la práctica deportiva. Señala que lo determinante para apreciar la incapacidad permanente es que las secuelas sean irreversibles y definitivas.

Por otro lado, nos encontramos ante pronunciamientos judiciales contradictorios. Algunos reconocen la prestación incluso a jugadores de avanzada edad mientras que otros Tribunales rechazan otorgarle la incapacidad. Debería de existir una regulación armonizada y establecer un tope de edad para poder exigir la prestación, siempre analizando cada disciplina y deporte en concreto, debido a las circunstancias tan cambiantes que subyacen entre ellas³⁹. No sería la misma situación la de un boxeador, que puede tener una vida laboral mucho más reducida que la de un futbolista, que podría llegar a desarrollar su carrera profesional hasta los 40 años.

³⁷ PAREDES RODRÍGUEZ, José Mario. "La limitación en el acceso a la incapacidad permanente de los deportistas profesionales". *Revista Aranzadi de Derecho de Deporte y Entretenimiento*. 2007. Núm. 19/2007.

³⁸ España. Tribunal Supremo (Sala de lo Social, Sección 4ª). Sentencia núm.2820/2003 de 2 de marzo de 2004.

³⁹ PAREDES RODRÍGUEZ, José Mario. "La limitación en el acceso a la incapacidad permanente de los deportistas profesionales". *Revista Aranzadi de Derecho de Deporte y Entretenimiento*. 2007. Núm. 19/2007.

Además, a esta indemnización mencionada anteriormente, dispone el RD que habría que añadir todas aquellas prestaciones de la Seguridad Social que les corresponderían.

3.4.- Disolución o liquidación del club

La disolución o liquidación del club o entidad deportiva es otra de las causas previstas en el artículo 13 del RD como forma de extinción de contrato. En él se dispone que el único requisito para que se pueda dar dicha disolución debe ser que el acuerdo haya sido adoptado en la Asamblea o en la Junta de Socios. Por ende, se admite la disolución sin una causa objetiva que lo fundamente, simplemente bastando con el acuerdo y la mayoría de los votos de los socios⁴⁰.

Por otro lado, se requiere que para que la disolución sea efectiva se deberá seguir el procedimiento establecido en el artículo 51 del ET para los despidos colectivos⁴¹. Por ello, es coherente que en el caso de que se produzca este tipo de extinción de contratos la indemnización que recibirá el deportista será de 20 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos inferiores a un año con el tope de doce mensualidades.

El único requisito que ha establecido la jurisprudencia para poder llevar a cabo esta disolución es que no se debe continuar con la actividad empresarial, pues éste es un requisito indispensable debido a que la extinción de la personalidad jurídica no justifica por sí misma la extinción de todos los contratos de trabajo de la entidad deportiva. Por lo que, por ejemplo, en el caso de que se diera una sucesión de empresa (establecida en el artículo 44 del ET) no podremos seguir los parámetros del artículo 13 d) del RD.

En los últimos tiempos esta causa se ha dado frecuentemente sobre todo en equipos de fútbol, que, por la crisis sanitaria del COVID, se han visto abocados a disolver los clubes, y en consecuencia a disolver los contratos de los deportistas. Es muy importante diferenciar esta causa de extinción con la que veremos a continuación.

⁴⁰ FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, Roberto. "Peculiaridades en la aplicación del régimen jurídico del despido". *Revista Aranzadi de Derecho de Deporte y Entretenimiento*. 2012. Núm 36/2012.

⁴¹ España. Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. *Boletín Oficial del Estado*, 24 de octubre de 2015, núm.255. 51.

3.5.- Por causas económicas

La extinción por causas económicas se regula en el artículo 13 f) del RD. Es preciso explicar las siguientes cuestiones:

- El artículo precedente establece que se extinguirá la relación laboral cuando exista una crisis económica que justifique la reestructuración de la plantilla de acuerdo con los deportistas profesionales, por lo que no solo se tiene que dar la crisis en el club o entidad deportiva, sino que además es requisito indispensable que se reestructure la plantilla. Aun así, no es suficiente con estos dos requisitos para que se de la extinción de los contratos, sino que se tiene que probar que mediante otros medios menos gravosos para los deportistas (suspensión o modificaciones sustanciales) se pueda atravesar por ese declive económico⁴².
- El procedimiento para llevar a cabo este procedimiento es el mismo que la extinción por disolución. Por tanto, deberemos seguir el procedimiento para los despidos colectivos del artículo 51 del ET.
- En un primer momento la jurisprudencia entendió que el artículo 13 del RD hacía referencia a causas económicas, pero se podían englobar en ellas las demás causas establecidas en el artículo 51 del ET: causas económicas, técnicas, organizativas y productivas. Esto suscitó mucho debate, pero a través de varias sentencias estudiadas⁴³, he podido comprobar que para que se lleve a cabo la extinción por causas relacionadas con el cambio de métodos organizativos en el club o cambios en la demanda de productos o servicios, es necesario y obligatorio que se acompañe una situación económica negativa, en los términos expuestos a continuación.
- No es objeto de este trabajo, pero sí conviene recordar lo que entendemos por causas económicas. El artículo 51.1 del ET señala que: *“Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante tres trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios*

⁴² FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, Roberto. “Peculiaridades en la aplicación del régimen jurídico del despido”. *Revista Aranzadi de Derecho de Deporte y Entretenimiento*. 2012. Núm 36/2012.

⁴³ España. Tribunal Superior de Justicia de las Islas Canarias (Sala de lo Social). Sentencia núm. 483/2020 de 28 de marzo de 2001.

o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior”⁴⁴.

- Como conclusión, es necesario que se acompañe siempre de una situación económica negativa. No obstante, el segundo apartado del artículo 13 f) del RD abre la puerta a considerar que se podrá efectuar la extinción por otro tipo de crisis cuando se impida el normal desarrollo de la actividad deportiva⁴⁵. Considero que, debido a la mala redacción del RD, puede dar lugar a ambigüedades y que ello se traduzca en sentencias contradictorias y una jurisprudencia no unificada.

⁴⁴España. Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. *Boletín Oficial del Estado*, 24 de octubre de 2015, núm.255. 51.

⁴⁵ España. Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana. (Sala de lo Social) Sentencia núm. 2501/2012 de 16 de octubre de 2012.

3.6-. Causas consignadas en el contrato

El artículo 13 g) del RD señala que serán causa de extinción las causas válidamente consignadas en el contrato, siempre que no produzcan abuso de derecho o se hayan interpuesto de mala fe.

Estas cláusulas que se pactan en el contrato están pensadas para incentivar la labor deportiva que los deportistas desarrollan en los clubes deportivos. Asimismo, podríamos destacar como ejemplos los siguientes:

- Es muy común que se pacten estas cláusulas en los contratos de los técnicos que están a cargo del entrenador de la plantilla. En el caso de que el entrenador sea cesado o su contrato se extinga por cualquier causa, los demás contratos de los técnicos se extinguirán por una causa válidamente consignada.
- Una de las cláusulas más recurrentes es condicionar la extinción del contrato a la consecución de un determinado hito deportivo. En consecuencia, los clubes suelen articular estas cláusulas para incentivar a los deportistas y para en caso de descenso o de no conseguir los objetivos marcados, poder desprenderse de masa salarial⁴⁶.
- Los reconocimientos médicos es otra de las cláusulas que se interponen en los contratos. Es muy habitual que un deportista firme un contrato con un club, con la condición de que pase el reconocimiento médico impuesto por la entidad deportiva. Esto es un ejemplo de una cláusula válida, que, en el caso de no pasar dicho reconocimiento, el club resolverá el contrato.

Otra cuestión muy distinta, es que, a la hora de firmar el contrato, se establezcan cláusulas nulas o que vayan en perjuicio del deportista. A raíz de la Sentencia del TSJ de las Islas Canarias de 27 de octubre de 2021⁴⁷, se originó un caso acorde a la realidad auspiciada por el COVID. Se pactó una cláusula en el contrato de méritos deportivos, que el entrenador debía cumplir en una determinada fecha. No se discute la cláusula de la validez, lo que se pone en entredicho es que el club utilizó esa causa válidamente consignada en el contrato para extinguir la relación laboral, aun cuando el hecho que

⁴⁶ PINA, Carolina. “Cuándo se extingue el contrato de trabajo de un futbolista por descenso de categoría”. *Revista Aranzadi de Derecho de Deporte y Entretenimiento*. 2015. Núm 47/2015.

⁴⁷ España. Tribunal Superior de Justicia de las Islas Canarias (Sala de lo Social). Sentencia núm 1013/2021 de 27 de octubre de 2021.

desencadenó que no se produjeran los objetivos no fue por causa imputable al entrenador, sino que fue por la dilación de los partidos a causa de la pandemia.

Es importante reseñar que en el caso de que la cláusula sea válida, no dará derecho a ninguna indemnización a favor de ninguna parte, salvo que se haya pactado a la hora de formalizar el contrato algún tipo de pacto indemnizatorio.

3.7.- Voluntad del deportista profesional

A la hora de estudiar la extinción de la relación laboral fundada por voluntad del deportista profesional, habrá que analizar dos escenarios posibles.

El primero es el que hace referencia el artículo 16.1 del RD. En él se dispone que en el caso de que el deportista extinga la relación laboral sin mediar causa justificada, dará derecho al club a una indemnización, que, en defecto de pacto, la fijará la Jurisdicción Laboral⁴⁸. Este modo de extinguir la relación laboral es lo que comúnmente se llama como “cláusula de rescisión”, que surgió a raíz de este precepto legal y que será objeto de análisis en un apartado posterior.

Por otro lado, el artículo 16.2 del RD contempla el otro escenario posible. En el caso de que el deportista funde la extinción laboral en una justa causa de las contempladas en el artículo 50 del ET, señala que producirá los mismos efectos que el despido improcedente sin readmisión⁴⁹. Las causas que establece el ET sobre la extinción por voluntad del trabajador serán aplicables al deportista profesional. En este sentido, es una causa habitual que el deportista alegue la falta de pago o de retrasos continuados en el salario, sobre todo en los clubes que se encuentran en concurso de acreedores y no pueden hacer frente a los salarios.

En relación con el retraso del pago del salario, son varias las Sentencias que tratan esta causa. La Sentencia del TSJ de Castilla La Mancha de 7 de julio del 2000⁵⁰ establece que no es suficiente para extinguir el contrato y por tanto aplicar la indemnización por despido improcedente, el retraso en el pago del salario de tres mensualidades. Sin embargo, otras Sentencias declaran que con el retraso de uno o dos pagos es suficiente para resolver el contrato y aplicar las reglas descritas.

Por otro lado, las modificaciones sustanciales y cualquier otro incumplimiento empresarial son causas tasadas por la Ley en las que el deportista puede exigir la extinción de la relación laboral con el abono de la indemnización del despido improcedente, fijada en treinta y tres días de salario por año de servicio, prorrateándose los meses inferiores a un año, con el tope de veinticuatro mensualidades.

⁴⁸ España. Real Decreto 1006/1985, de 26 de junio, por el que se regula la relación laboral especial de los deportistas profesionales. *Boletín Oficial del Estado*, 27 de junio de 1985, núm 153.16.2.

⁴⁹ Ídem.

⁵⁰ España. Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha (Sala de lo Social). Sentencia núm 871/2000 de 7 de julio del 2000.

3.7.1.- Especial análisis sobre la Cláusula de rescisión

Para analizar la cláusula de rescisión, que tiene una naturaleza especial al encuadrarla dentro del ámbito deportivo, es preciso realizar primero un análisis del término “rescisión” y cómo la naturaleza de esta cláusula varía mucho de este término jurídico.

En primer lugar, la rescisión a la que hace referencia el Código Civil la encontramos en el artículo 1290, el cual señala lo siguiente: “*Los contratos válidamente celebrados pueden rescindirse en los casos establecidos por la ley*”⁵¹. La rescisión como institución jurídica hace referencia a la ineficacia sobrevenida de un contrato determinada por una lesión injusta⁵². Se suele confundir jurídicamente con la resolución, ya que esta figura jurídica se basa en el incumplimiento de una de las partes de las obligaciones, mientras que la rescisión se fundamenta en la ineficacia sobrevenida.

Además, en el artículo 1294 del Código Civil se dispone que la acción rescisoria tiene naturaleza subsidiaria. Todo esto nos hace llegar a la conclusión de que el concepto rescisorio del Derecho civil, nada tiene que ver con la cláusula de rescisión que vamos a tratar en este apartado⁵³.

La cláusula de rescisión tiene una naturaleza personalísima procedente del artículo 16 del RD, por lo que su estudio irá dirigido en este ámbito y no teniendo cabida en la teoría general de los contratos. Por otro lado, es preciso dilucidar si estamos ante una cláusula penal o un pacto indemnizatorio.

Hemos señalado a través de todo el trabajo que el RD está articulado con una finalidad proteccionista a favor del deportista, articulando una serie de garantías para proteger su corta trayectoria profesional y otorgándole una mayor libertad contractual para poder negociar sus condiciones económicas cada cierto tiempo. Por un lado, con esta cláusula de rescisión se le da la facultad al deportista de decidir sobre su futuro laboral. Sin embargo, realizando una interpretación jurisdiccional, creo que la cláusula de rescisión está más pensada por el legislador para compensar al empresario en el caso de que el deportista quiera abandonar el club y deje un puesto vacante en la entidad deportiva. Más aun, cuando hemos observado que muchos clubes deportivos utilizan esta cláusula de

⁵¹ España. Real Decreto de 24 de julio de 1889 por el que se publica el Código Civil. *Boletín Oficial del Estado*, 25 de julio de 1889, núm. 206.

⁵² España. Tribunal Superior de Justicia de Asturias (Sala de lo Social). Sentencia núm. 2948/1997 de 12 de diciembre de 1997.

⁵³ CABEZUELO ADAME, Iker. “Las cláusulas de rescisión en el deporte profesional”. *Revista Aranzadi de Derecho de Deporte y Entretenimiento*. 2014. Núm. 42/2014.

manera abusiva, imponiendo indemnizaciones muy altas, mermando la libertad contractual de los deportistas y, por tanto, haciéndola una cláusula abusiva desde mi perspectiva. No obstante, las fundamentaciones que se realizan al respecto por parte de las entidades es que es un acuerdo entre el jugador y el club, no teniendo tal carácter de abusividad.

El artículo 2.2 del Libro V del Reglamento General de la Liga de Fútbol Profesional establece que:

“La inscripción de un jugador profesional a favor de una Sociedad Anónima Deportiva o Club será cancelada, si concurre alguna de las siguientes circunstancias: (...)

2- Por rescisión unilateral del contrato por parte del jugador profesional. En este caso, y si estuviera previsto tal desistimiento con cláusula indemnizatoria en el contrato que dio lugar a la inscripción, se procederá a su cancelación, previo depósito en la Liga Nacional de Fútbol Profesional del importe previsto como indemnización. En caso de no tener prevista indemnización, se cancelará una vez se declare resuelto judicialmente el convenio o contrato que dio lugar a la inscripción.”⁵⁴

En este sentido, se les otorga a las partes la opción de incluir este pacto o no incluirlo, quedando dentro de su autonomía de la voluntad la determinación de incluir dicha indemnización.

Por tanto, son muchas las tesis que abogan por considerar la cláusula de rescisión como un incumplimiento contractual. Considero que para que haya un incumplimiento contractual, primero debe haber una obligación incumplida por alguna de las partes y claramente, este no es el caso, ya que esta cláusula está pensada como un pacto indemnizatorio en el caso de que el jugador quiera abandonar la disciplina deportiva, no como un incumplimiento del contrato, en un sentido estricto. La naturaleza propiamente analizada obedece a criterios resarcitorios que operan a favor del club, siendo una excepción a los principios que reinan en este RD.

⁵⁴ España. Reglamento General de la Liga de Fútbol Profesional. 26 de septiembre de 2016.

4-. Extinción del contrato por despido del deportista

El RD establece que la relación laboral se podrá extinguir por despido del deportista. El artículo 13 h) es el que hace referencia al despido. No obstante, encontramos una escasez de regulación en relación con el despido, ya que solo el artículo 15 nos muestra los efectos del despido improcedente y qué ocurrirá en el caso de que el incumplimiento del deportista haya quedado probado⁵⁵.

Por otro lado, hay que resaltar la supletoriedad del ET en todo lo no dispuesto en el RD. Sin embargo, debido a la naturaleza tan especial de esta relación laboral, creo que sería necesario una mayor concreción respecto al despido disciplinario en el RD. Las causas por las que podrá ser despedido el deportista no se encuentran nombradas por el RD de ninguna de las maneras. En consecuencia, tendremos que dirigirnos al artículo 54 del ET para así, desligar cada una de las causas y ver de qué manera son aplicables a los deportistas profesionales.

Las causas aplicables son las siguientes:

- *Las faltas repetidas o injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo.* Hemos de recordar que el despido debe basarse siempre en un incumplimiento grave y culpable del deportista, por lo que estas faltas de asistencia o los retrasos a las citas deportivas, deben ser probadas fehacientemente que no se debían a ningún motivo justificado y probado. Es preciso mencionar que, debido a la falta de jurisprudencia en esta causa de despido disciplinario por parte de un club deportivo, es muy difícil despedir a un deportista por esta causa, a no ser que se retrase de una manera habitual a los entrenamientos o citas deportivas, demostrando una actitud culpable y convirtiéndose en un incumplimiento grave⁵⁶.
- *La indisciplina o desobediencia en el trabajo.* Esta causa se puede traducir como un incumplimiento del deportista grave y culpable en relación con las órdenes que pueda recibir de los miembros de la dirección técnica y siempre que contravenga la disciplina del club. Es un claro ejemplo en esta relación especial la negativa del jugador a participar en una determinada competición. La Sentencia del TSJ de

⁵⁵ LASECA GARCÍA, Jaime. “La relación laboral especial de los deportistas profesionales”. Esperanza Gallego López. Trabajo fin de grado. Universidad de Valladolid, Valladolid, 2018.

⁵⁶ MARTÍNEZ PÉREZ, Alfredo. “La Relación Laboral Especial del Deportista Profesional en el Siglo XXI. Aspectos Contractuales, Novedades y Tendencias. La Respuesta del Derecho ante los Cambios Sociales en el Deporte”. Tesis doctoral. Universidad de Murcia, Murcia, 2020.

Andalucía de 15 de enero de 1999⁵⁷ ya declaró procedente el despido de un deportista basado en la negativa rotunda a participar en un partido oficial.

- *Las ofensas físicas o verbales.* En este incumplimiento se incluyen las amenazas, agresiones físicas o verbales e incluso que se den en el centro deportivo o fuera, siempre que la conducta tenga una relación con la práctica deportiva. Ya se han dado casos relacionados con el desprecio de un jugador hacia la grada. Se declaró procedente un despido en el que el deportista insultó y agredió a un compañero, alterando el orden público y realizando gestos de animadversión hacia la grada, siendo perfectamente subsumible este comportamiento en este tipo de causa disciplinaria⁵⁸.
- *La transgresión de la buena fe contractual.* Se aplica a esta causa la no comunicación de circunstancias acaecidas anteriores a la firma del contrato y que puedan producir una responsabilidad disciplinaria a favor del deportista. Es habitual cuando no se pueda acreditar la concurrencia de la embriaguez habitual (por ser muy complejo) aducir esta causa para despedir al deportista⁵⁹. Además, la no comunicación a las autoridades o al club el uso de un medicamento no autorizado, y que pueda derivar en dopaje, puede ser causa de transgresión de la buena fe contractual.
- *Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento.* En la normativa común esta causa de extinción del contrato ya presenta muchas dificultades a la hora de probar esta falta de diligencia del trabajador⁶⁰. Esta disminución continuada en la normativa especial es aun más complicada de probar por la naturaleza de los deportistas profesionales, ya que su propia profesión puede ser inestable en relación con el rendimiento. Esa fluctuación del rendimiento es conocida por el club a la hora de formalizar el contrato, por lo que se hace muy difícil que, en un momento posterior, la entidad pueda despedir disciplinariamente al jugador por esta causa.
- *La embriaguez habitual o toxicomanía si inciden negativamente en el trabajo.* La principal particularidad en esta relación especial es si el consumo de drogas (conocido como dopaje) puede llegar a ser causa de despido disciplinario. Para

⁵⁷España. Tribunal Superior de Justicia de Andalucía (Sala de lo Social). Sentencia núm.58/1999 de 15 de enero de 1999.

⁵⁸ España. Tribunal Supremo (Sala de lo Social, Sección 4ª). Sentencia núm.2574/1986 de 19 de mayo de 1986.

⁵⁹ España. Tribunal Superior de Justicia de Extremadura. Sentencia núm. 257/2009 de 25 de mayo de 2009.

⁶⁰ España. Tribunal Supremo (Sala de lo Social, Sección 4ª). Sentencia núm.3732/1983 de 7 de julio de 1983.

que se pueda despedir a un deportista por esta causa debe acreditarse que el incumplimiento es lo suficientemente grave como para justificar el despido. Además, el incumplimiento debe ser culpable, en el sentido de que cuando el deportista incurriera en dopaje de forma involuntaria, por una diligencia indebida, no se podrá sustanciar el despido disciplinario. Es curioso que la jurisprudencia acepte el dopaje como causa de extinción, ya que el precepto establece que debe incidir negativamente en el rendimiento del trabajo. En este caso, sería la situación totalmente opuesta. Son actos encaminados a potenciar el rendimiento del deportista. No obstante, la jurisprudencia viene aceptando esta causa para aplicarla al despido disciplinario de los deportistas profesionales⁶¹.

- *El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.* Entenderemos por acoso cualquier conducta relacionada con las dispuestas en el artículo 54 g) del ET. El sujeto activo deberá ser el deportista profesional y el sujeto pasivo cualquier persona perteneciente a la entidad deportiva⁶².

El objetivo del presente apartado es estudiar los efectos de las diferentes calificaciones que pueden otorgar los órganos judiciales al despido: *Procedencia, Improcedencia y Nulidad.*

4.1. Despido procedente

El despido será declarado procedente por parte de los órganos judiciales cuando el incumplimiento grave y culpable del deportista quede lo suficientemente acreditado⁶³. En atención a los efectos de la normativa común, dispone el ET que cuando el despido sea declarado procedente, se extinguirá la relación laboral, sin derecho de otorgar a ninguna de las partes una indemnización por dicha extinción (excepto si hubiera un pacto de permanencia, que en dicho caso sí procedería una indemnización a favor de la empresa).

Una de las particularidades más importantes de esta normativa especial es que el RD establece que se podrá otorgar una indemnización a favor del club cuando sea declarado

⁶¹España. Tribunal Superior de Justicia de Extremadura (Sala de lo Social). Sentencia núm. 257/2009 de 25 de mayo de 2009.

⁶²SELIGRAT GONZÁLEZ, Víctor Manuel. “Acoso laboral en el deporte profesional. Delimitación de sus perfiles, naturaleza de la responsabilidad civil exigible, daños indemnizables y su reparación”. *Revista Aranzadi de Derecho de Deporte y Entretenimiento*. 2016. Núm. 53/2016.

⁶³España. Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. *Boletín Oficial del Estado*, 24 de octubre de 2015, núm.255.

procedente el despido⁶⁴. Es coherente fijar una indemnización a favor del club ya que las entidades deportivas suelen invertir grandes cantidades de dinero en la formación y desarrollo deportivo de los jugadores.

4.2.- Despido improcedente

4.2.1.- Opción de readmisión por parte del club deportivo

Un tema muy controvertido por la doctrina es la opción de readmisión del deportista una vez que el despido se ha declarado improcedente. En la legislación común, el empresario puede optar por la readmisión del trabajador o por una indemnización de treinta y tres días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año hasta un máximo de veinticuatro. Debemos puntualizar que, en el caso de no decidirse expresamente por ninguna de las dos, se entenderá que se efectúa la readmisión.

En el caso de los deportistas la situación es muy diferente, debido fundamentalmente a lo apuntado en el artículo 15 del RD 1006/1985, de 26 de junio. En este artículo, podemos ver que se excluye radicalmente la opción de la readmisión por parte de la entidad deportiva, además de fijar la indemnización mínima (si no hubiera pacto) en dos mensualidades de sus retribuciones periódicas. La explicación al porqué de la exclusión de la readmisión de un deportista profesional la encontramos en la temporalidad característica de este tipo de contratos. Si un deportista es despedido de forma improcedente, no sería muy útil para su carrera profesional que lo readmitieran ya que podría pasarse la mayoría de su contrato relegado a un segundo plano.

La STS de 21 de enero de 1992 aclara que los efectos del despido improcedente en un deportista profesional solo tienen efectos indemnizatorios sin perjuicio de que hubiere un acuerdo entre las partes para proseguir con esa relación poco fructífera en el futuro entre el club y el deportista. Por tanto, solo se podría proceder a la readmisión en el caso de que existiera un pacto expreso entre ambas partes⁶⁵.

⁶⁴ España. Real Decreto 1006/1985, de 26 de junio, por el que se regula la relación laboral especial de los deportistas profesionales. *Boletín Oficial del Estado*, 27 de junio de 1985, núm 153.

⁶⁵ BLANCO PEREIRA, Eduardo. "Las cláusulas de rescisión de los futbolistas: primer límite jurisprudencial". *Aranzadi*. 1998. Núm. 365.

4.2.2.- Parámetros para determinar la indemnización por despido improcedente

4.2.2.1.- Existencia de pacto indemnizatorio

Como ya hemos mencionado anteriormente, en el artículo 15 del RD se expone que el deportista profesional tendrá derecho a una indemnización de dos mensualidades si no hubiera pacto. Por tanto, la existencia de un pacto entre el club y el deportista produce efectos extintivos sobre la actuación judicial para determinar la indemnización.

En este sentido, podemos afirmar que existe una indemnización automática, que es la pactada. Una indemnización mínima, que sería la que establece el propio RD de dos mensualidades. Y una indemnización superior, que es la fijada por los órganos judiciales, ponderando una serie de circunstancias que veremos más adelante.

Estos pactos indemnizatorios pueden ser producto de la negociación colectiva pero lo más probable es que se encuentren en el contrato individual de trabajo suscrito entre las partes.

Las dos mensualidades mínimas, sobre las que hablaremos posteriormente, no deben ser respetadas en el caso de que hubiera un pacto indemnizatorio. Así se dispone en la Sentencia del TSJ de Galicia de 4 de diciembre, en la que no cabe de ninguna manera la reclamación de la indemnización legal mínima, cuando ya existe un pacto indemnizatorio⁶⁶.

En consecuencia, en la Sentencia del TSJ de Andalucía de 9 de enero de 2020⁶⁷, podemos observar como la parte recurrente expone que existía un pacto indemnizatorio expuesto por vía de mensaje de texto. Esta opción se desestimó por no presentarse por los debidos cauces procesales. Como no se pudo demostrar esta existencia de pacto indemnizatorio, se tuvo que reclamar la indemnización mínima de dos mensualidades de retribuciones periódicas.

Los pactos indemnizatorios a los que se vinculen las partes no pueden contener cláusulas abusivas o contrarias a Derecho. Si bien el objetivo que se persigue con la indemnización no es una indemnización por daños o perjuicios, sino que el fin es compensar al deportista por la rotura del vínculo con la entidad deportiva. Un buen ejemplo de lo anteriormente

⁶⁶España. Tribunal Superior de Justicia de Galicia (Sala de lo Social). Sentencia núm. 1410/2020 de 4 de diciembre de 2020.

⁶⁷ España. Tribunal Superior de Justicia de Andalucía (Sala de lo Social). Sentencia núm. 1328/2019 de 9 de enero de 2020.

dicho es la Sentencia del TSJ de Andalucía de 17 de julio de 2020⁶⁸. En ella se desestima el pacto indemnizatorio por contener una cláusula abusiva. La cuantía de la indemnización variaba dependiendo de quien fuera el accionista mayoritario.

Por otra parte, también podemos encontrarnos con cláusulas penales sustitutivas de la indemnización por daños y perjuicios. Se entiende que estas cláusulas se configuran como un pacto indemnizatorio y por tanto no se podrá solicitar posteriormente otra indemnización por el despido improcedente. Así se entiende en la Sentencia del TSJ de Galicia de 4 de diciembre de 2020⁶⁹. La existencia de un pacto tiene una eficacia automática y esta indemnización pactada excluye la facultad de determinación de la indemnización por parte de los órganos judiciales.

Por tanto, cabe concluir que si existe una indemnización pactada excluye la posibilidad de reclamar el derecho a la indemnización legal que señala el artículo 15 del RD.

⁶⁸España. Tribunal Superior de Justicia de Andalucía (Sala de lo Social). Sentencia núm. 2474/2020 de 17 de julio de 2020.

⁶⁹España. Tribunal Superior de Justicia de Galicia (Sala de lo Social). Sentencia núm. 1410/2020 de 4 de diciembre de 2020.

4.2.2.2.- Parámetros para tener en cuenta en defecto de pacto indemnizatorio

Indemnización mínima legal

Tras haber revisado toda la doctrina alrededor del tema que nos ocupa, todas las partes recurrentes aportan el mismo precepto. El artículo 15.1 del RD 1006/1985, de 26 de junio, es fundamental para poder conocer en profundidad los parámetros de la indemnización por despido improcedente de un deportista profesional. “En caso de despido improcedente, sin readmisión, el deportista profesional tendrá derecho a una indemnización, que a falta de pacto se fijará judicialmente, de al menos dos mensualidades de sus retribuciones periódicas, más la parte proporcional correspondiente de los complementos de calidad y cantidad de trabajo percibidos durante el último año, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, por año de servicio”.

De este precepto, como ya hemos señalado anteriormente, se fija una indemnización mínima legal consistente en dos mensualidades. Lo importante a la hora de estudiar esta indemnización mínima es dilucidar cómo se calcula el quantum de la misma y cuáles son los parámetros que la doctrina considera que son más adecuados a la hora de realizar el cómputo⁷⁰.

En primer lugar, a la hora de establecer la antigüedad en relación con el cómputo de la indemnización, son muchas las sentencias que se pronuncian al respecto. Es importante señalar lo complejo que puede llegar a ser el tema debido a la naturaleza de los contratos deportivos. Esto se traduce en la duración determinada y en la naturaleza temporal que subyace a este tipo de contratos. La STS de 21 de enero de 1992 establece que para calcular el cómputo de la indemnización se ha de tener en cuenta todo el tiempo que el deportista ha venido prestando sus servicios a la entidad deportiva, por lo que no se tendrán en cuenta los sucesivos contratos temporales firmados al respecto.

Además, a estas dos mensualidades por las retribuciones periódicas debemos sumarles los complementos de calidad y cantidad percibidos durante el último año. Dentro de estos complementos debemos incluir los de primas de ascenso. En la Sentencia del TSJ de Andalucía de 9 de enero de 2020⁷¹, se adiciona esta prima a la promoción de ascenso. Al

⁷⁰ CANTALAPIEDRA TRICAS, Marta. “La relación laboral especial de los deportistas profesionales”. Sara Alcaraz Ortiz. Trabajo fin de grado. Universidad de Zaragoza, Zaragoza, 2018.

⁷¹España. Tribunal Superior de Justicia de Andalucía (Sala de lo Social). Sentencia núm. 1328/2019 de 9 de enero de 2020.

no formar parte del salario base, esta prima pertenece al grupo de los complementos de calidad. En consecuencia, deberíamos añadirla en el cómputo de la indemnización. También podemos incluir dentro de los conceptos de complementos salariales, las primas por fichaje, las primas por partido o incluso los derechos de imagen.

Indemnización superior. Ponderación de las circunstancias concurrentes

En el despido improcedente de la legislación laboral común se deben satisfacer los salarios de tramitación, sin embargo, en el Real Decreto no se especifica que estos salarios debieran de ser abonados. Solo se dispone que se deberán pagar aquellos que tenían que ser pagados hasta la fecha de despido. Así se señala en sentencias como la del TSJ de Madrid de 8 de junio de 2020⁷².

El tope mínimo que hemos estudiado en el apartado anterior podría ser interpretado conforme a la interpretación del artículo 15 del RD, por motivos judiciales y de una manera absolutamente discrecional⁷³. Lo que pretende el legislador en este punto no es que se abonen los salarios de tramitación, sino que se recompensen las pérdidas retributivas procedentes de la ruptura del contrato. Así se señala en la segunda parte del artículo 15.1 del RD: “Para su fijación se ponderarán las circunstancias concurrentes, especialmente la relativa a la remuneración dejada de percibir por el deportista a causa de la extinción anticipada de su contrato”.

El juez debe valorar los perjuicios que se le hayan ocasionado al deportista, incluyendo aquí diversos aspectos como podrían ser la mala imagen que se le ha causado con el procedimiento o la causa de extinción del contrato⁷⁴.

Imaginemos un caso en el que el deportista es despedido de forma improcedente cuando le queda poco tiempo de contrato. En este caso, lo más coherente, es que el juez pondere las circunstancias, pero no eleve en gran cantidad la cuantía indemnizatoria porque no supone un gran perjuicio para el deportista debido al poco tiempo restante que le queda de contrato.

⁷² España. Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Sala de lo Social). Sentencia núm. 138/2020 de 8 de junio de 2020.

⁷³ España. Tribunal Superior de Justicia de Andalucía (Sala de lo Social). Sentencia núm. 1328/2019 de 9 de enero de 2020.

⁷⁴ España. Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Sala de lo Social). Sentencia núm. 138/2020 de 8 de junio de 2020.

Un aspecto importante es que el conjunto de operaciones que se han de realizar no corresponde en exclusiva a la facultad discrecional del juzgador, sino que son las partes las que deben aportar las pruebas para que sea el juez el que las aprecie.

También se deben tener en cuenta otras circunstancias. En primer lugar, un buen criterio para elevar la cuantía de la indemnización es el nivel en el que se encuentre el club. No será la misma indemnización de un club de segunda división “b” que uno de una categoría profesional.

Me gustaría destacar que la situación actual provocada por el COVID puede ser otro parámetro para analizar. Ya en la sentencia del TSJ del País Vasco de 11 de octubre de 2005⁷⁵, podemos encontrar una alusión a que se puede incrementar la indemnización debido a las situaciones del mercado profesional. No encuentro doctrina alrededor de este asunto, pero entiendo que un despido improcedente en el contexto de la pandemia podría ayudar a incrementar el quantum de la indemnización. Debemos tener en cuenta a la hora de ponderar las circunstancias concurrentes, que las circunstancias del mercado constituyen un punto fundamental y la situación de la pandemia puede ayudar a incrementar el quantum de la indemnización en esta potestad que tiene el juez para incrementarla.

Indemnización final

Una semejanza que podemos encontrar con la indemnización por despido improcedente de la legislación laboral común es la naturaleza de la indemnización. Ambas no son propiamente una indemnización por daños y perjuicios, sino que, como ya hemos comentado anteriormente, es una compensación por la rotura del vínculo entre club y jugador.

Es cierto que el tope máximo de la indemnización final no se fija expresamente. Sin embargo, según la sentencia del TSJ de Valencia de 3 de junio de 1999⁷⁶, la discrecionalidad del juez debe situarse entre el tope mínimo de las dos mensualidades y

⁷⁵ España. Tribunal Superior de Justicia del País Vasco (Sala de lo Social). Sentencia núm. 1933/2005 de 11 de octubre de 2005.

⁷⁶ España. Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana (Sala de lo Social). Sentencia núm. 1589/1998 de 3 de junio de 1999.

el “tope máximo”, que debe tener relación siempre con la retribución dejada de percibir debido a la extinción sobrevenida de su contrato deportivo.

Por tanto, podemos afirmar que esta discrecionalidad no está asentada sobre un principio absolutista de libre arbitrio por parte del juez, sino que doctrinalmente existe un “tope máximo” al respecto y debe tener una coherencia relativa con lo que el deportista ha dejado de percibir, aunque recordemos que pueden entrar otro tipo de factores en juego. Está claro que no existe el derecho a los salarios de tramitación, sino que el deportista tiene derecho a los salarios dejados de percibir por el despido improcedente⁷⁷.

4.3.- Despido nulo

No es objeto de este trabajo determinar las causas de nulidad dispuestas en el artículo 55.5 del ET. Lo que sí nos interesa a la hora de analizar las peculiaridades de esta relación especial son los efectos que produce el despido nulo.

La regla general es que la consideración de un despido como nulo tendrá la consecuencia de la readmisión inmediata del trabajador más los salarios de tramitación (los salarios dejados de percibir). Hay disparidad de opiniones sobre si los efectos de la nulidad en la normativa común deben extenderse a la relación laboral del deportista.

En un sentido estricto, en el caso de que fuera declarado nulo el despido de un deportista profesional, sí deberíamos proceder a la readmisión. Esto es debido a la omisión que realiza el RD respecto a la nulidad. El artículo 15 del RD solo habla de la improcedencia. Por tanto, haciendo una interpretación literal de la norma, el futbolista debería ser readmitido, en cualquier caso. En este sentido, la Sentencia del TS de 13 de febrero de 1990⁷⁸ considera que la supletoriedad del ET se debe aplicar en la nulidad, pues en lo no dispuesto por el RD deberemos acudir al ET.

En un sentido más amplio, y atendiendo al espíritu de la norma, pienso que no debería darse esta readmisión obligatoria del deportista. No es coherente que, si en el despido improcedente se declara la no readmisión del deportista, en el nulo se proceda a la imposición de la readmisión obligatoria⁷⁹. Como ya hemos comentado anteriormente, no

⁷⁷ España. Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana (Sala de lo Social). Sentencia núm. 3958/2020 de 10 de noviembre de 2020.

⁷⁸ España. Tribunal Supremo (Sala de lo Social, Sección 4ª). Sentencia núm.911/1990 de 13 de febrero de 1990.

⁷⁹ BASAULI HERRERO, Emilio. “La incierta igualdad de los deportistas profesionales. ¿Es posible el despido nulo y en concreto por causas de discriminación? Incidencia de los convenios colectivos y las posibles vías de solución de los

cabe la readmisión por la propia naturaleza de los contratos temporales deportivos. Por ende, no es lógico que se les atribuyan estos efectos a los despidos nulos en la relación especial, aun cuando no se realice ninguna referencia en el RD.

conflictos generados por la relación entre los clubes y los deportistas profesionales". *Revista Aranzadi de Derecho de Deporte y Entretenimiento*. 2013. Núm. 39/2013.

5-. Mecanismos de garantías salariales derivados de la crisis económica por el COVID

La situación generada por la pandemia ha producido que los clubes de fútbol se hayan visto abocados a crisis económicas sin precedentes. La falta de público a los partidos, menos ingresos por publicidad, la no celebración de competiciones deportivas. Todos estos motivos se han traducido en una insuficiencia de recursos económicos a la hora de afrontar los pagos a los jugadores que integran las plantillas.

Las soluciones que adoptaron los equipos de fútbol fueron las negociaciones con los jugadores para así poder reducir la masa salarial. Esto se tradujo en dos posibles escenarios posibles:

- Una de las posibilidades que tenían los clubes deportivos era la inaplicación del convenio colectivo (artículo 82.3 ET). Esto es de aplicación cuando se deba inaplicar parcialmente el convenio colectivo estatutario. Al igual que las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, tiene un periodo de negociación con los representantes de los trabajadores. La diferencia más importante con las modificaciones es que el club, si no hubiera acuerdo con los representantes, no podrá imponer la decisión unilateral de modificar el Convenio. Una de las grandes cuestiones era si el 82.3 del ET era aplicable al mundo del deporte profesional. Como varias veces hemos hecho alusión en este trabajo, la supletoriedad del ET juega un papel fundamental en aquello no regulado por el RD, por lo que cabría afirmar que sí se podría aplicar, aunque en la realidad fuera muy poco probable que se realizara.
- La posibilidad más recurrente en ese momento fue modificar las condiciones de los deportistas a través del procedimiento del artículo 41 del ET. La razón por la que yo creo que se articulaba este procedimiento en vez de la inaplicación del convenio colectivo estriba en que cada deportista tiene unas condiciones muy dispares dentro de la entidad. Puede ser que, dentro de un club de fútbol, un deportista cobre tres millones de euros al año mientras que otro no cobre ni medio millón de euros. Recordemos que para modificar las condiciones salariales de los deportistas (y de cualquier trabajador) deberemos dirigirnos a las modificaciones sustanciales porque la modificación que se estaría tratando es la remuneración, y esta tiene un carácter eminentemente sustancial.

Otro de los aspectos controvertidos es el gran perjuicio que le ocasiona al deportista una modificación sustancial relativa a la remuneración (en comparación con el trabajador común). Se les provocaría una gran merma en su libertad contractual debido a la carrera tan corta que tienen la mayoría de los deportistas⁸⁰.

El procedimiento para llevar a cabo una modificación sustancial se regula en el artículo 41 del ET. Debemos estar atentos al número de deportistas afectados, ya que, si se superara el siguiente umbral, estaríamos ante una modificación sustancial de las condiciones de trabajo con carácter colectivo⁸¹:

- a) Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.
- b) El diez por ciento del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.
- c) Treinta trabajadores, en las empresas que ocupen más de trescientos trabajadores.

La jurisprudencia ha considerado que las modificaciones sustanciales que se realicen en los clubes deportivos siempre deben tener el carácter colectivo, debido al perjuicio ocasionado a los deportistas. Por lo que siempre deberán ir precedidas de la negociación con los representantes de los trabajadores. Además, conviene recordar en las modificaciones sustanciales el club sí podrá imponer la modificación sustancial en el caso de que no haya acuerdo con los representantes de los deportistas. Por tanto, si imponer una modificación sustancial a un deportista es más gravoso que a un trabajador común, pienso que si se impusiera la modificación unilateralmente se podría caer en un injusto difícil de reparar para el deportista.

Una de las opciones que se les daría a los deportistas según el artículo 41.3 del ET sería la extinción de sus contratos de trabajo cuando se les hubiera ocasionado un perjuicio. Dicho perjuicio está claro atendiendo a lo explicado anteriormente. La indemnización correspondería a un total de 20 días de salario por año trabajado con un tope de 9 mensualidades. Esta opción en la práctica no es muy viable, y de hecho no creo que se haya dado, pues sería más perjudicial que beneficioso para el deportista, por el hecho de

⁸⁰ROQUETA BUJ, Remedios. “La reducción de los salarios en el deporte profesional como consecuencia del coronavirus”. *Iusport*. 2020.

⁸¹ España. Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. *Boletín Oficial del Estado*, 24 de octubre de 2015, núm.255.

que sería muy difícil encontrar otro club en mitad de la temporada que asumiese las cargas salariales de dicho jugador.

En relación con los mecanismos de garantía salariales en el deporte nos encontramos también con dos escenarios posibles a la hora de afrontar las deudas salariales que se producen en los clubes por impago a sus jugadores:

- El más conocido es el FOGASA. Como ya conocemos, el FOGASA trata de dar una cobertura económica a los trabajadores y darles una serie de garantías en el caso de que se produjera un impago del salario. En el mundo del derecho deportivo, ha tenido una función muy controvertida, pues la naturaleza del FOGASA difiere mucho de los impagos que se producen en el deporte, sobre todo en el fútbol. Esto es debido a las cantidades altísimas que tienen los jugadores de fútbol, y si el FOGASA se encarga de dar garantía a los jugadores, aunque sea en una proporción muy baja, se desvirtuaría su naturaleza y sería muy injusto si lo comparamos con la media de retribución que perciben los trabajadores comunes.
- Debido a la poca practicidad que tiene el FOGASA por los salarios tan elevados de los deportistas, ha sido necesario complementar este mecanismo público con medidas de Derecho convencional, para así suplir las deficiencias ocasionadas por el FOGASA cuando se produzcan impagos relacionados con situaciones de insolvencia de los clubes o de concursos de acreedores⁸². Concretamente, en el ámbito del fútbol se articuló un Fondo de Garantía Salarial, formado por aportaciones que los clubes deben realizar a través de la Liga Nacional de Fútbol profesional (en adelante LNFP). Dicho Fondo fue articulado mediante el Anexo III del Convenio Colectivo para la Actividad del Fútbol Profesional, suscrito por la LNFP y la Asociación de Futbolistas Profesionales.

Dicho Fondo está pensado para actuar de manera conjunta con el FOGASA. Es decir, cuando se acuda al Fondo en un primer término, y este no pueda cubrir todos los créditos salariales de los futbolistas, después se podrá dirigir al FOGASA. Ambos tienen una función complementaria para cubrir las deficiencias que puedan ocasionar.

⁸² ROQUETA BUJ, Remedios. "La garantía de las deudas salariales de los futbolistas profesionales. A propósito del Convenio colectivo para la actividad de fútbol profesional de 2008". *Revista Aranzadi de Derecho de Deporte y Entretenimiento*. 2009. Núm. 26/2009.

Para entender cómo actúan estos mecanismos de Derecho convencional, que se articulan a través de Convenio para regular esta relación especial de los deportistas, creo que es necesario estudiar en qué consiste este Fondo de Garantía Salarial.

En primer lugar, el Fondo al que hacemos referencia fue publicado el 9 de octubre de 2019 a través del Convenio colectivo para la actividad del fútbol profesional. En el Anexo III, podemos encontrar dicho Fondo y se cubrirá las deudas de los clubes con los jugadores siempre que hayan sido denunciadas previamente ante la Comisión Mixta de la LNFP⁸³.

El Convenio establece que únicamente se aplicará el Fondo a los siguientes conceptos salariales:

- Sueldo mensual.
- Pagas extraordinarias.
- Derechos de imagen.
- Premios por antigüedad.
- Primas por objetivos.
- Y aquellas indemnizaciones derivadas de los despidos improcedentes siempre que cumplan con los requisitos dispuestos en el Convenio en el Anexo III.

No solo en el ámbito del fútbol se articulan estos Fondos. En el baloncesto podemos destacar el Fondo especial de Garantía procedente del Convenio Colectivo para la actividad del baloncesto profesional⁸⁴. Este Fondo está integrado por las aportaciones que realizan los clubes pertenecientes a la ACB y establece como especialidad respecto a los demás Fondos que los clubes deberán mostrar una caución solidaria procedente de los patrocinadores principales.

En conclusión, todos estos mecanismos de Derecho privado han servido para hacer frente en gran medida a la crisis originada por la pandemia y que ha causado tantas deudas salariales en el deporte profesional. Resulta necesario que los deportistas acudan primero a estos mecanismos convencionales, para así posteriormente poder recurrir al FOGASA las cantidades que se les adeuden. Con estos Fondos provenientes de los Convenios colectivos se ha dotado de unas garantías que no hubieran podido ser de otra manera, pues

⁸³ España. Convenio colectivo para la actividad del fútbol profesional. *Boletín Oficial del Estado*, 8 de diciembre de 2015, núm. 293, pp. 116101-116139.

⁸⁴ España. Convenio colectivo para la actividad del baloncesto profesional ACB. *Boletín Oficial del Estado*, 17 de marzo de 2021, núm. 65, pp. 30962-30988.

el FOGASA, aunque legalmente ampara a los deportistas, su naturaleza no está pensada para cubrir y garantizar los salarios tan elevados de los deportistas profesionales.

6-. Conclusiones valorativas

El objetivo del presente trabajo ha sido estudiar los factores más importantes de la relación laboral especial del deporte en nuestro ordenamiento jurídico. Por ello, he intentado centrarme en las notas características que lo diferencian de la legislación común, analizando cómo se produce la extinción de los contratos y cómo afectan los mecanismos de garantía salarial a dichas extinciones.

Por tanto, he llegado a las siguientes conclusiones:

- I. El Real Decreto 1006/1985, de 26 de junio, por el que se regula la relación laboral especial de los deportistas profesionales, nació para suplir las deficiencias legales que originaba el Real Decreto 318/1981, de 5 de febrero.
- II. Las peculiaridades de la relación especial deportiva deben entenderse dentro del seno de su propia naturaleza. La temporalidad de los contratos de trabajo es una nota característica de esta relación, pues así se dota a los deportistas de una mayor libertad contractual a la hora de negociar sus contratos de trabajo. Su corta trayectoria profesional hace necesario tener que dotarlos de temporalidad, porque si la regla general fuera el contrato indefinido, sería seriamente perjudicial para ellos. En la normativa común la regla general es que la duración de los contratos sea indefinida, siendo los contratos temporales un gran obstáculo para los trabajadores hoy en día.
- III. La supletoriedad del ET establecida en el RD la considero muy importante a la hora de estudiar esta relación especial. Esto es debido a la insuficiencia de regulación que encontramos en el RD, pues sobre todo en la extinción de los contratos de trabajo nos encontramos con normas muy ambiguas y que debemos acudir constantemente al ET. Esto resulta curioso ya que un procedimiento como el de la modificación sustancial colectiva es lógico que actúe el ET como regulación supletoria. No obstante, considero que hay una recurrencia sistemática para acudir constantemente al ET a regular aspectos que deberían haber sido contemplados en el RD de manera expresa, simplemente por las grandes peculiaridades que ostenta esta relación especial.

- IV. En la normativa común la regla general es que la cesión de trabajadores está prohibida, salvo que se realice a través de Empresas de Trabajo Temporal. Sin embargo, en la relación especial de los deportistas profesionales sí se permite esta cesión de los deportistas a otro club deportivo para fomentar el crecimiento de su trayectoria profesional. Incluso se permite al deportista imponer esta cesión cuando se cumplan los requisitos señalados en el RD. Considero que esta contraposición drástica en relación con la normativa común obedece a que los fundamentos para permitir esta cesión van en beneficio del deportista teniendo en cuenta su corta trayectoria laboral y las consecuencias perjudiciales que podría acarrear la inactividad de la labor deportiva.
- V. La causa de extinción por muerte o lesión del deportista contempla serias dudas legales. En primer lugar, porque no encontramos una referencia a la incapacidad permanente parcial. Por otro lado, el legislador debería haber tenido en cuenta la gran variedad de profesiones que giran alrededor de esta relación especial, pues no subyacen las mismas causas a la hora de otorgar la prestación a un futbolista que a un ciclista.
- VI. Las causas válidamente consignadas en el contrato como causa de extinción del contrato deben ser contempladas con cautela a la hora de formalizar el contrato deportivo, pues habrá que analizar las posibles cláusulas abusivas o de mala fe en las que pueda incurrir en club deportivo.
- VII. En cuanto a la voluntad del deportista de terminar con la relación laboral, y la alusión que debemos hacer al artículo 50 del ET, debería haber una jurisprudencia unificada a la hora de analizar qué se entiende por retraso en el pago, pues claramente provoca una indefensión en el deportista.
- VIII. La cláusula de rescisión debe ser vista como un mecanismo proteccionista a favor del deportista y nunca como un beneficio para el empresario por la rotura del vínculo laboral. Ofrece una garantía al deportista debido a la libertad contractual que el RD establece y que siempre debe ser la principal característica del deportista. Por otro lado, no podemos insertar la cláusula de rescisión dentro de la teoría general de los contratos, considerando esta parte que no estamos ante un incumplimiento del contrato y que, por tanto, nos encontramos ante un pacto indemnizatorio pactado en la firma del

contrato, que se dará en el caso de que el deportista quiera abandonar la entidad deportiva.

- IX. Considero que una de las particularidades más importantes de esta normativa especial es la posibilidad de indemnización a favor del club cuando el despido disciplinario haya sido declarado procedente. Esto es debido a las elevadas cuantías que invierten los clubes en los jugadores en su formación y preparación.
- X. Hay que tener en cuenta que la mayoría de los contratos deportivos no se llegan a finalizar debido a la situación tan dinámica y cambiante de las entidades deportivas. Por tanto, estoy de acuerdo con esta mayor libertad contractual que se le debe dar al jugador debido a su corta carrera profesional. Por otro lado, me parece acertada la postura de la doctrina sobre la no readmisión de los deportistas cuando se produce un despido improcedente. No es muy lógico proseguir con una relación rota en un club ya que los efectos de esta perjudicarían en gran parte al deportista.
- XI. En relación con los pactos indemnizatorios, en mi opinión los clubes se aprovechan en gran medida de la potestad que tienen a la hora de firmar un contrato. En la mayoría de las ocasiones, el deportista es la parte débil, y, por tanto, deberíamos estar atentos a las cláusulas abusivas que se pudieran dar al respecto.
- XII. En cuanto a la indemnización automática, estoy a favor de que haya dos mensualidades mínimas de sus retribuciones periódicas ya que no sería correcto dejar al arbitrio de las partes y del juez ponderar las circunstancias totales para determinar el quantum de la indemnización. Desde mi punto de vista, hay escasa jurisprudencia al respecto de cómo establecer unos parámetros comunes en relación con el cómputo de la indemnización. En todas las sentencias estudiadas, la mayoría acuden al artículo 15 del RD, sin tener una mayor profundidad al respecto. Igual que en el despido improcedente de la legislación común no nos encontramos tantos problemas debido a su extenso estudio, en el ámbito deportivo falta mucho trabajo para delimitar correctamente estos parámetros.
- XIII. Otro aspecto muy controvertido es la naturaleza de la indemnización en este tipo de relación especial en consonancia con los contratos temporales. Por un lado, la indemnización en los contratos temporales ya se aceptó por

parte del legislador para promover los contratos indefinidos. En contrapartida, esta indemnización tiene una importancia radical, ya no solo para mejorar la estabilidad del jugador (dentro de estos contratos temporales), sino para poder erradicar o minorar los efectos perjudiciales que pudiera tener un despido improcedente en su carrera.

- XIV. La naturaleza de esta indemnización no es propiamente una indemnización por daños y perjuicios, sino que estamos ante una compensación por la rotura del vínculo entre las partes. Que las partes aporten las suficientes pruebas para que se pueda alegar en el procedimiento es un factor muy adecuado producto de la contradicción propia del proceso.
- XV. Ya de por sí, es muy difícil que se produzca un despido disciplinario en un deportista profesional debido a las peculiares características de su profesión. Por tanto, cuando se produzca, deberíamos tener más herramientas a la hora de cuantificar la indemnización por despido improcedente, porque a mi parecer, estamos incurriendo en defectos legales, cada vez más difícil de subsanar. Como ya he comentado, algunos aspectos me parecen muy favorables, como la no readmisión (a no ser que haya un pacto expreso) o las dos mensualidades mínimas que deben recibir. No obstante, creo que en una ley tienen que concretarse de una manera más seria los parámetros a la hora de cuantificar el tope máximo o elevar ese tope mínimo. La discrecionalidad de los jueces pienso que es una buena herramienta, pero siempre en su justa medida.
- XVI. En conclusión, el análisis de la indemnización por despido improcedente me hace plantearme serias dudas legales, ya no por su modo de cálculo, sino por las razones que esgrime la doctrina, que se hacen demasiado repetitivas.
- XVII. Deberíamos apostar por una Ley que unificara todos los criterios jurisprudenciales que hemos podido observar a lo largo del trabajo ya que la contradicción en las sentencias y la inseguridad jurídica que ello conlleva no es lo más adecuado para esta relación especial. Daría una sensación de tranquilidad, transparencia y seguridad jurídica al resto del ordenamiento.

7-. Bibliografía

- BASAULI HERRERO, Emilio. “La incierta igualdad de los deportistas profesionales. ¿Es posible el despido nulo y en concreto por causas de discriminación? Incidencia de los convenios colectivos y las posibles vías de solución de los conflictos generados por la relación entre los clubes y los deportistas profesionales”. *Revista Aranzadi de Derecho de Deporte y Entretenimiento*. 2013. Núm. 39/2013.
- BLANCO PEREIRA, Eduardo. “Las cláusulas de rescisión de los futbolistas: primer límite jurisprudencial”. *Aranzadi*. 1998. Núm. 365.
- CABEZUELO ADAME, Iker. “Las cláusulas de rescisión en el deporte profesional”. *Revista Aranzadi de Derecho de Deporte y Entretenimiento*. 2014. Núm. 42/2014.
- CANTALAPIEDRA TRICAS, Marta. “La relación laboral especial de los deportistas profesionales”. Sara Alcaraz Ortiz. Trabajo fin de grado. Universidad de Zaragoza, Zaragoza, 2018.
- DÍAZ MIRÁBILE, Emanuel. “La extinción del contrato de trabajo deportivo por expiración del tiempo convenido en España y en Argentina”. Trabajo fin de Máster. Universidad de Valencia, Valencia, 2020.
- EDISSONOV, Emil. “Los deportistas profesionales tienen derecho a la indemnización prevista en el art. 49.1.c) ET por la extinción de sus contratos de trabajo por expiración del tiempo convenido: crónica y valoración de la doctrina del TS.” *Revista Aranzadi de Derecho de Deporte y Entretenimiento*. 2021. Núm. 70/2021.
- FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, Roberto. “Peculiaridades en la aplicación del régimen jurídico del despido”. *Revista Aranzadi de Derecho de Deporte y Entretenimiento*. 2012. Núm. 36/2012.
- LASECA GARCÍA, Jaime. “La relación laboral especial de los deportistas profesionales”. Esperanza Gallego López. Trabajo fin de grado. Universidad de Valladolid, Valladolid, 2018.
- MARTÍN IGLESIAS, Mario. “Contratos de los deportistas y sus cláusulas en el ámbito del Derecho español”. José Pedro Gómez Cobo. Trabajo Fin de Grado. Universidad de Valladolid, Valladolid, 2019.

- MARTÍNEZ PÉREZ, Alfredo. “La Relación Laboral Especial del Deportista Profesional en el Siglo XXI. Aspectos Contractuales, Novedades y Tendencias. La Respuesta del Derecho ante los Cambios Sociales en el Deporte”. Tesis doctoral. Universidad de Murcia, Murcia, 2020.
- PAGÁN MARTÍN-PORTUGUÉS, Fulgencio. “Los derechos comunes del deportista profesional”. Tesis doctoral. Universidad Rey Juan Carlos, Madrid, 2015.
- PAREDES RODRÍGUEZ, José Mario. “La limitación en el acceso a la incapacidad permanente de los deportistas profesionales”. *Revista Aranzadi de Derecho de Deporte y Entretenimiento*. 2007. Núm. 19/2007.
- PINA, Carolina. “Cuándo se extingue el contrato de trabajo de un futbolista por descenso de categoría”. *Revista Aranzadi de Derecho de Deporte y Entretenimiento*. 2015. Núm 47/2015.
- ROQUETA BUJ, Remedios. “¿Los convenios colectivos pueden limitar los salarios de los deportistas profesionales?”. *Revista Aranzadi de Derecho de Deporte y Entretenimiento*. 2012. Núm. 35/2012 parte Doctrina.
- ROQUETA BUJ, Remedios. “La garantía de las deudas salariales de los futbolistas profesionales. A propósito del Convenio colectivo para la actividad de fútbol profesional de 2008”. *Revista Aranzadi de Derecho de Deporte y Entretenimiento*. 2009. Núm. 26/2009.
- ROQUETA BUJ, Remedios. “La reducción de los salarios en el deporte profesional como consecuencia del coronavirus”. *Iusport*. 2020.
- SELIGRAT GONZÁLEZ, Víctor Manuel. “Acoso laboral en el deporte profesional. Delimitación de sus perfiles, naturaleza de la responsabilidad civil exigible, daños indemnizables y su reparación”. *Revista Aranzadi de Derecho de Deporte y Entretenimiento*. 2016. Núm. 53/2016.
- TEIXEIRA CORREIA, Lucio Miguel. “Especificidades de los regímenes jurídicos de los deportistas profesionales en Portugal y España”. *Derecho del trabajo y Seguridad Social*. 2021.

Legislación estatal

- España. Real Decreto de 24 de julio de 1889 por el que se publica el Código Civil. *Boletín Oficial del Estado*, 25 de julio de 1889, núm. 206.
- España. Real Decreto 1006/1985, de 26 de junio, por el que se regula la relación laboral especial de los deportistas profesionales. *Boletín Oficial del Estado*, 27 de junio de 1985, núm 153.
- España. Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. *Boletín Oficial del Estado*, 24 de octubre de 2015, núm.255.
- España. Convenio colectivo para la actividad del fútbol profesional. *Boletín Oficial del Estado*, 8 de diciembre de 2015, núm. 293, pp. 116101-116139.
- España. Convenio colectivo para la actividad del baloncesto profesional ACB. *Boletín Oficial del Estado*, 17 de marzo de 2021, núm. 65, pp. 30962-30988.

Jurisprudencia estatal

- España. Tribunal Supremo (Sala de lo Social, Sección 4ª). Sentencia núm.3732/1983 de 7 de julio de 1983.
- España. Tribunal Supremo (Sala de lo Social, Sección 4ª). Sentencia núm.2574/1986 de 19 de mayo de 1986.
- España. Tribunal Supremo (Sala de lo Social, Sección 4ª). Sentencia núm.911/1990 de 13 de febrero de 1990.
- España. Tribunal Superior de Justicia de Asturias (Sala de lo Social). Sentencia núm. 2948/1997 de 12 de diciembre de 1997.
- España. Tribunal Superior de Justicia de Andalucía (Sala de lo Social). Sentencia núm.58/1999 de 15 de enero de 1999.
- España. Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana (Sala de lo Social). Sentencia núm. 1589/1998 de 3 de junio de 1999.
- España. Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha (Sala de lo Social). Sentencia núm 871/2000 de 7 de julio del 2000.
- España. Tribunal Superior de Justicia de las Islas Canarias (Sala de lo Social). Sentencia núm. 483/2020 de 28 de marzo de 2001.
- España. Juzgado de lo Social núm.11 de Madrid. Sentencia núm 262/2002 de 8 de julio de 2002.

- España. Tribunal Supremo (Sala de lo Social, Sección 4ª). Sentencia núm.2820/2003 de 2 de marzo de 2004.
- España. Tribunal Superior de Justicia del País Vasco (Sala de lo Social). Sentencia núm. 1933/2005 de 11 de octubre de 2005.
- España. Tribunal Supremo (Sala de lo Social, Sección 4ª). Sentencia núm. 4391/2007 de 2 de abril de 2009.
- España. Tribunal Superior de Justicia de Extremadura (Sala de lo Social). Sentencia núm. 257/2009 de 25 de mayo de 2009.
- España. Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Sala de lo Social). Sentencia núm. 5751/2010 de 6 de julio de 2011.
- España. Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana. (Sala de lo Social) Sentencia núm. 2501/2012 de 16 de octubre de 2012.
- España. Tribunal Supremo (Sala de lo Social, Sección 4ª). Sentencia núm. 1575/2014 de 26 de marzo de 2014.
- España. Tribunal Superior de Justicia de Andalucía (Sala de lo Social). Sentencia núm. 647/2016 de 21 de abril de 2016.
- España. Tribunal Superior de Justicia del País Vasco (Sala de lo Social). Sentencia núm. 827/2017 de 16 de mayo de 2017.
- España. Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (Sala de lo Social). Sentencia núm. 3233/2018 de 30 de mayo de 2018.
- España. Tribunal Superior de Justicia de Andalucía (Sala de lo Social). Sentencia núm. 1328/2019 de 9 de enero de 2020.
- España. Tribunal Supremo (Sala de lo Social, Sección 4ª). Sentencia núm. 54/2020 de 23 de enero de 2020.
- España. Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Sala de lo Social). Sentencia núm. 138/2020 de 8 de junio de 2020.
- España. Tribunal Superior de Justicia de Andalucía (Sala de lo Social). Sentencia núm. 2474/2020 de 17 de julio de 2020.
- España. Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana (Sala de lo Social). Sentencia núm. 3958/2020 de 10 de noviembre de 2020.
- España. Tribunal Superior de Justicia de Galicia (Sala de lo Social). Sentencia núm. 1410/2020 de 4 de diciembre de 2020.

- España. Tribunal Superior de Justicia de las Islas Canarias (Sala de lo Social). Sentencia núm 1013/2021 de 27 de octubre de 2021.