

¿PUEDE UN FUTBOLISTA SER INDEMNIZADO POR TÉRMINO DE SU CONTRATO CON SU CLUB?

*Sentencia del Tribunal Supremo de 23 de enero de 2020
(ECLI:ES:TS:2020:344)*

RODRIGO MIGUEL BARRIO*

SUPUESTO DE HECHO: Respecto al conflicto planteado en la sentencia, la parte demandante es futbolista profesional en un equipo del Campeonato Nacional de Liga de Primera División, donde desarrolla sus tareas durante el periodo que transcurre del 20 de julio de 2010 hasta el 30 de junio de 2014. La parte empleada reclama a su entidad deportiva una indemnización por término de su contrato laboral. En el supuesto objeto de análisis, la parte actora tiene un contrato de duración determinada, con un salario de 725.000 euros, a razón de 20.000 € mensuales, 485.000€ de prima de contrato anual, más aquellas derivadas de incentivos logrados por cada campaña deportiva. Reclama la indemnización por término contractual, por un importe de 95.342 euros, al no renovarse el mismo a petición de la propia entidad deportiva que quiere poner fin a tal relación laboral.

RESUMEN: Es objetivo del presente trabajo abordar los efectos de la STS 344/2020, de 23 de enero, por el cual se examina y se determina el derecho de los deportistas profesionales, y más específicamente un futbolista, a recibir indemnización por término contractual con la entidad deportiva de la que dependía. Se acaba así con una inestable situación doctrinal previa que, habiendo abordado, desde un punto de vista nacional y comunitario, la obtención de esta indemnización en diferentes trabajadores temporales, especialmente aquellos de carácter interino, denegaba este derecho a los deportistas profesionales.

* *Profesor Ayudante Doctor de Derecho Procesal.* rmiguel@ubu.es

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN
2. EL CONTRATO TEMPORAL EN LA NORMATIVA Y JURISPRUDENCIA NACIONAL Y EUROPEA
 - 2.1. Aproximación a la situación.
 - 2.2. Una visión desde el prisma del derecho de la Unión.
 - 2.3. Un nuevo horizonte igual de contradictorio. Los interinos públicos en la reciente doctrina y jurisprudencia nacional y europea.
3. APROXIMACIÓN A LA REGULACIÓN LABORAL EN EL ÁMBITO DEPORTIVO
 - 3.1. Delimitación del ámbito laboral del deportista.
 - 3.2. Delimitación del ámbito laboral de los entrenadores y técnicos deportivos.
4. LA STS 344/2020 Y LA UNIFICACIÓN (Y RATIFICACIÓN) DEL CRITERIO JURISPRUDENCIAL DEL TRIBUNAL SUPREMO
 - 4.1. Aproximación a los hechos.
 - 4.2. La respuesta del Tribunal: la sentencia de contradicción, razonamiento y casación.
5. A MODO DE REFLEXIÓN FINAL

1. INTRODUCCIÓN

El contrato de un deportista profesional, aun considerado como una relación laboral de carácter especial, goza de una serie de garantías igualmente estipuladas para las restantes personas trabajadoras. Al ser una relación especial, la regulación ha de estar enfocada en la adaptación de la situación general a la particular, sirviendo el Estatuto de los Trabajadores (en adelante ET) como norma de aplicación supletoria al Real Decreto 1006/1985, de 26 de junio, por el que se regula la relación laboral especial de los deportistas profesionales (en adelante RDDP). No obstante, no es menos cierto que el carácter del actual Real Decreto tiene una mayor fijación en los deportistas profesionales que prestan su actividad en equipos colectivos como el fútbol, balonmano, *futsal*, o baloncesto¹. No obstante y siguiendo a Casanova Guasch², no existe óbice alguno para no calificar de laboral la prestación deportiva de aquellos deportistas que ejercitan deportes individuales y hacen de esta profesión su medio de vida, tal y como sucede con los tenistas o golfistas. Respecto a todos estos trabajadores, se han venido aplicando criterios jurisprudenciales muy dispares e incluso discriminatorios en cuanto al reconocimiento de ciertos derechos que les son propios, basándose para ello, particularmente, en que aquellos que juegan a estos deportes —el vocablo jugar, aun cuando parezca inicialmente tener un carácter despectivo o infantil, no es incompatible con la función laboral ejercitada, sino

¹ Monereo Pérez, J. y Cardenal Carro, L., *Los deportistas profesionales: Estudio de su régimen jurídico laboral y de Seguridad Social*, Comares, Granada, 2010, pp. 10-11.

² Casanova Guasch, F., *El estatuto jurídico del agente de deportistas. Estudio de su problemática*, Reus, Madrid, 2015, pp. 41-42.

que es una simple denominación específica a su trabajo³– obtienen unos salarios suficientemente elevados que justifican tales desigualdades.

La cuestión de mayor interés doctrinal radica cuando la norma, tanto especial como general, no certifica exactamente una situación, abriendo un posible abanico de situaciones que han de ser resueltas por los órganos jurisdiccionales. Ese es el supuesto de la indemnización por el término de su contrato, la cual ha sido altamente puesta en duda por el motivo económico antes mencionado. Es por ello que la sentencia objeto del presente estudio⁴ STS 344/2020, de 23 de enero de 2020 viene a otorgar una respuesta que unifica los criterios jurisprudenciales y ratifica un halo de protección en favor de estos profesionales del ámbito deportivo⁵.

Por tanto, el trabajo va a realizar un primer acercamiento al contrato temporal y a la finalidad de la indemnización por finalización del término pactado, para pasar a continuación a un análisis de parte de la muy variada jurisprudencia europea –sin olvidar las interpretaciones de los órganos nacionales– sobre esta materia, especialmente interesante en cuestiones de interinidad, para acabar con un estudio del contrato específico de los deportistas y la reciente jurisprudencia que unifica la disparidad de criterios existentes hasta la fecha.

2. EL CONTRATO TEMPORAL EN LA NORMATIVA Y JURISPRUDENCIA NACIONAL Y EUROPEA.

2.1 Aproximación a la situación

El Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre, por el que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos de duración determinada, regula los diferentes contratos temporales: (a) contrato para obra o servicio determinados, de duración incierta y limitada al tiempo exigido para la obra o servicio; (b) contrato eventual por circunstancias de la producción, con una duración máxima de “seis meses dentro de un periodo de doce meses”, pudiéndose, por convenio colectivo sectorial, modificar la duración y periodo del mismo, no pudiendo exceder “dieciocho meses ni una duración máxima del contrato que exceda de las tres cuartas partes del período de referencia legal o convencionalmente establecido”; (c) contrato de interinidad para la sustitución de “un trabajador de la

³ Rubio Sánchez, F., *El contrato de trabajo de los deportistas profesionales*, Dykinson, Madrid, 2005, p. 114.

⁴ STS 344/2020, de 23 de enero de 2020 (ECLI:ES:TS:2020:344).

⁵ Viqueira Pérez, C. y Basterra Hernández, M., “No hay deportistas de élite para el Derecho del Trabajo: la indemnización por término del contrato temporal”, *Revista de Jurisprudencia Laboral (R JL)*, 4/2020, pp. 1-9, esp. p. 9.

empresa con derecho a la reserva del puesto de trabajo” con una duración que sea equivalente al “del tiempo que dure la ausencia del trabajador sustituido con derecho a la reserva del puesto de trabajo”, y en el ámbito de la Administración pública, conforme a la duración de los procesos selectivos. En este último supuesto, la práctica diaria de la administración ha creado una insostenible situación que, en palabras de Cano Galán⁶ ha provocado una dilatación de los procesos selectivos de 10 a 30 años, a consecuencia de falta de dotación presupuestaria, dificultades organizativas o negligencia. Desde el prisma jurisprudencial, gran importancia han tenido las resoluciones del TJUE dando respuesta, especialmente a conflictos surgidos en materia de interinidad por vacante, analizándose los efectos derivados del mismo y las indemnizaciones, tal y como se examinará en el apartado posterior.

La indemnización por despido es un componente de protección en favor del trabajador ante una medida arbitraria del empleador⁷ por el daño (principalmente económico) ocasionado a la parte afectada. En los supuestos de contratos temporales, una vez que llega a su fin, la indemnización puede ser entendida, en principio, como una satisfacción a su favor ante la pérdida de trabajo –sin importar la actividad realizada, con excepción a los contratos de interinidad y los contratos formativos, los cuales se encuentran ajenos a la obtención de esta retribución– ajena a su voluntad. Pero nada más lejos de la realidad, puesto que esta compensación no tiene la misma finalidad que aquella acaecida en el despido objetivo de un trabajo de carácter indefinido⁸. Se busca evitar una idea que asimile a la contratación temporal como la fórmula más atractiva para la empresa, evitando el abuso en su práctica a través de un coste para el empleador. No se tienen en consideración, en su adopción, las variables socioeconómicas que sí son el fundamento básico para la justificación de la indemnización en un despido de personal indefinido, obviándose este componente de efectos sobre la persona.

Sobre esta cuestión es de importancia resaltar las conclusiones emitidas por la Abogacía General Sra. Juliane Kokott, en el asunto Grupo Norte Facility, S.A.

⁶ Cano Galán, Y., “El contrato de interinidad por vacante en las Administraciones Públicas: el diálogo entre el Tribunal de Justicia de la Unión Europea y el Tribunal Supremo y la respuesta del Real Decreto-Ley 14/2021, de 6 de julio”, *Diario la Ley*, 9898/2021, pp. 1-18, esp. p. 2. Disponible en: <https://www.smarteca.es>

⁷ Alfonso Mellado, C. y Fabregat Monfort, G., “La indemnización del despido”, en L.M. Camps Ruiz (coord.), J.M. Ramírez Martínez (coord.), T. Sala Franco (coord.), *Crisis, Reforma y Futuro del Derecho del Trabajo: estudios ofrecidos en memoria del profesor Ignacio Albiol Montesinos*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2010, pp. 309-324, esp. pp. 311 y 312.

⁸ Sepúlveda Gómez, M., “La indemnización por extinción del contrato de interinidad. Cambio de doctrina del Tribunal de justicia europeo”, *Temas Laborales*, 144/2018, pp. 185-195, esp. pp. 194-195.

contra Ángel Manuel Moreira Gómez⁹, que aunque se centran en un supuesto de contratación temporal de interinidad, manifiesta aspectos importantes para el cálculo de la indemnización por término de contrato temporal conforme a la existencia de una situación comparable con aquel personal trabajador indefinido. Delimita la indemnización que se ha de recibir en cada supuesto valorado y la motivación de la misma, señalando en los supuestos de un trabajo fijo que la indemnización tiene su justa causa en la frustración ocasionada por la falta de continuidad en un puesto de trabajo que se podía llegar a prever más duradero en el tiempo. Por contraparte, esta situación no se ocasiona en un contrato temporal, no existe tal sorpresa por la finalización del mismo, pues desde su firma se conoce la característica de provisionalidad, aun cuando esta se extienda más de lo debido. No obstante, la indemnización basa su ser en el principio de no discriminación (párrafo 42) por el cual el empleador ha de valorar igualmente los pagos a realizar sin importar la modalidad contractual, pudiendo y debiéndose, no obstante, valorar como cuantía diferente ambas indemnizaciones al estar ante situaciones diferentes (párrafo 81).

2.2. Una visión desde el prisma del derecho de la Unión

Desde un punto de vista europeo, esta materia es igualmente muy discutida, especialmente por el amplio acervo doctrinal del TJUE, el cual tiende a ser contradictorio, creando un universo jurisprudencial fraccionado y de necesaria reconstrucción a cada nuevo planteamiento del órgano judicial. Una volátil interpretación que intenta corregir los desajustes provocados por una dispar doctrina y una escasa “reacción legislativa”¹⁰.

Todo ello a consecuencia de la interpretación del derecho interno y su hipotética confrontación con la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada, la cual centra su interés en la mejora de la “calidad del trabajo de duración determinada garantizando el respeto al principio de no discriminación”¹¹ (Cláusula 1), no pudiendo ser tratados “de una manera

⁹ Conclusiones de la Abogacía General Sra. Juliane Kokott, en fecha de 20 de diciembre de 2017, Grupo Norte Facility, S.A. contra Ángel Manuel Moreira Gómez, C.574/16.

¹⁰ Beltrán de Heredia Ruiz, I., “Personal interino del sector público y nombramientos abusivos a la luz del asunto «Sánchez Ruiz/Fernández Álvarez»”, *Revista Vasca de Gestión de Personas y Organizaciones Públicas*, 18/2020, pp. 8-37, esp. p. 30.

¹¹ El principio de no discriminación es el eje vertebrador sobre el que gira el cuerpo legal europeo. El considerando 14 de la Directiva manifiesta “las partes contratantes expresaron el deseo de celebrar un Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada que establezca los principios generales y las condiciones mínimas para los contratos de trabajo de duración determinada y las relaciones laborales de este tipo; han manifestado su deseo de mejorar la calidad del trabajo de duración determinada garantizando la aplicación del principio de no discriminación, y su voluntad

menos favorable que a los trabajadores fijos comparables por el mero hecho de tener un contrato de duración determinada” (Cláusula 4). Se entiende así que si la indemnización es consecuencia de las condiciones de trabajo en favor del empleado indefinido que es despedido, esta medida ha de garantizarse de igual manera al trabajador temporal en base al ya citado principio de no discriminación. Esta directiva ha sido interpretada por la muy variada jurisprudencia europea, siendo resaltable aquella que de igual manera ha sistematizado de manera conjunta el artículo 49.1. c) ET. Es por ello que es de interés analizar la Sentencia del afamado supuesto C-596/14¹² contra el Ministerio de Defensa español.

El TJUE remarca la necesidad de no vulnerar el principio de no discriminación¹³ tal y como está reconocido en el Acuerdo marco 1999/70 ya resaltado anteriormente, así como en muy variada jurisprudencia¹⁴, manifestando la existencia de incertidumbres “en cuanto a la compatibilidad de la normativa nacional controvertida con el principio de no discriminación entre trabajadores con contrato de duración determinada y trabajadores fijos” (Apartado 22)¹⁵. La corte valora la existencia de una condición de trabajo conforme a la firma de un contrato laboral entre ambas partes (apdo. 28), los elementos retributivos concedidos (apdo. 29) así como la determinación del plazo de preaviso, precisándose que una interpretación que excluya los requisitos de finalización del contrato temporal supondría un detrimento en el derecho a la no discriminación de este tipo de trabajadores (apdo. 30), debiendo ser indemnizado al ser parte del concepto de

de establecer un marco para impedir los abusos derivados de la utilización de sucesivos contratos de trabajo de duración determinada o de relaciones laborales de este tipo”.

¹² STJUE (Sala Décima) de 14 de septiembre de 2016, Ministerio de Defensa, C-596/14, ECLI:EU:C:2016:683.

¹³ Apdo. 33: “el principio de no discriminación exige que no se traten de manera diferente situaciones comparables y que no se traten de manera idéntica situaciones diferentes, a no ser que dicho trato esté objetivamente justificado”

¹⁴ Véanse SSTJUE (Sala Sexta) de 17 de abril de 1997, Union régionale de coopératives agricoles (Unicopa) y Coopérative du Trieux, C-15/95, ECLI:EU:C:1997:196, apdo. 35; (Sala Sexta) de 13 de abril de 2000, C-292/97, ECLI:EU:C:2000:202, apdo. 39; (Sala Sexta) de 6 de marzo de 2003, Bezirksregierung Hannover, C-14/01, ECLI:EU:C:2003:128, apdo. 49; (Sala Tercera) de 30 de marzo de 2006, Reino de España contra Consejo de la Unión Europea, C-87/03 y C-100/03, ECLI:EU:C:2006:207, apdo. 48; (Gran Sala) 11 de julio de 2006, Bundesanstalt für Landwirtschaft und Ernährung, C-313/04, ECLI:EU:C:2006:454, apartado 33; (Sala Segunda) de 8 de septiembre de 2011, Consejería de Justicia y Administración Pública de la Junta de Andalucía, C-177/10, EU:C:2011:557, apdo. 65.

¹⁵ Se remarca que este principio de no discriminación ha sido aplicado exclusivamente en cuestiones relativas a las diferencias existentes en las condiciones laborales del personal indefinido y de duración determinada, tal y como sucede con, a modo de ejemplo, el Auto del Presidente de la Sala Sexta del Tribunal de Justicia de 11 de noviembre de 2010, Poste Italiane SpA, C-20/10, EU:C:2010:677; y el Auto del Tribunal de Justicia (Sala Octava) de 7 de marzo de 2013, Instituto Municipal de Deportes de Córdoba (IMDECO), C-178/12, EU:C:2013:150.

condiciones de trabajo, aunque sea un contrato de trabajo de duración determinada (apdos. 31-32).

Respecto a las cuestiones prejudiciales segunda, tercera y cuarta, valora la posibilidad de trato diferenciado, siendo necesario la existencia de una justificación objetiva, no pudiéndose basar en causas temporales. Vuelve a reiterar que quienes estén bajo la modalidad de contrato de interinidad, a pesar de no estar incluida en el ámbito de aplicación del Acuerdo marco (apdo. 38), han de ser indemnizados a la terminación de su contrato (apdos. 46-52), lo que conlleva una obligatoriedad en cuanto a su cumplimiento por parte de los Tribunales nacionales al primar la interpretación comunitaria sobre el derecho nacional¹⁶, y más en el supuesto de disconformidad con la misma¹⁷.

Este cambio jurisprudencial era de gran trascendencia pero a su vez generó una cierta desconfianza e indecisión que llevó al dictado de sentencias que seguían la línea jurisprudencial marcada¹⁸ así como otras que rehuían de este nuevo planteamiento¹⁹. Tras varias cuestiones prejudiciales y dudas acerca de cómo aplicar esta nueva interpretación jurisprudencial, el Tribunal Supremo decide plantear una nueva cuestión ante el TJUE en el caso C-596/14, a consecuencia de la indecisión por la cuestión “que se torna compleja –y sobre la que se producen grandes dificultades de comprensión– se refiere a la fijación de cuál debe ser el elemento de comparación para determinar el importe de la indemnización por extinción del contrato cuando esta extinción se produce por el cumplimiento de la finalidad del contrato temporal (reincorporación de la trabajadora sustituida) [...] Por otra parte, la indemnización que la ley española prevé para la extinción de los contratos por causas objetivas (20 días por año) es exactamente la misma con independencia de que el contrato extinguido sea temporal o indefinido [...]”²⁰. Con

¹⁶ Benito-Butrón Ochoa, J.C. y Benito-Butrón González, A., “Matizando la acelerada aplicación (de oficio) del criterio jurisprudencial comunitario (STJUE 14-9-2016 C.596-14)”, *Revista de Derecho, Empresa y Sociedad*, 10/2017, pp. 83-90, esp. p. 89.

¹⁷ Es de interés resaltar las “Conclusiones provisionales del grupo de expertos sobre la STJUE 14.9.2016, caso ‘de Diego Porras’” publicadas en informe de 17 de febrero de 2017, en las cuales, de manera sintetizada, promueven evitar los contratos en fraude de ley a través de un mayor control, así como evitar el “encadenamiento sucesivo de contratos, estableciendo un plazo máximo de duración para esta modalidad contractual, y previéndose en tal caso una nueva causa de despido objetivo vinculada a la extinción de la situación de reserva de puesto de trabajo”. La comisión realiza una crítica conceptual a la sentencia del TJUE ante la equiparación de extinción por terminación contractual y extinción por causas objetivas, considerando que, a nivel general, la resolución “no ha dado una respuesta suficientemente precisa y segura al tema debatido”.

¹⁸ A modo de ejemplo puede citarse la STSJ País Vasco 2279/2016 (Sala de lo Social), de 15 de noviembre, ECLI:ES:TSJPV:2016:2956.

¹⁹ STSJ de Madrid 913/2017 (Sala de lo Social), de 23 de octubre, ECLI:ES:TSJM:2017:11865.

²⁰ Auto TS (Sala de lo Social, Sección 1ª, de 25 de octubre de 2017), RJ\2017\4698, FJ. 3.

la intención de convencer al TJUE sobre la no vulnerabilidad del principio de no discriminación, rechaza la tesis de interpretar que todos los contratos han de tener la misma indemnización, no existiendo tal acto discriminatorio entre indefinidos y temporales, defendiendo la postura del legislador español de indemnizar con 12 días por año los contratos temporales y no a los contratos de interinidad, puesto que esta medida basa su interés en la lucha contra el posible fraude de ley²¹.

A modo transitorio es de interés resaltar nuevamente las ya citadas conclusiones emitidas por la Abogacía General Sra. Juliane Kokott, por las cuales se pretende dar respuesta a todas las recientes cuestiones prejudiciales. Se remarca que la condición de trabajo no ha de ser aplicada de manera restrictiva pues se afectaría al propio ordenamiento jurídico y a la lucha por la erradicación de la discriminación en el ámbito laboral, materia que la Unión Europea ha mostrado un amplio interés²². Respecto a la indemnización, tal y como ya se ha manifestado en el anterior apartado, la Abogada General parte de la idea de definirla como una compensación por la falta de continuidad, pero en los supuestos de temporalidad esta situación es conocida, no suponiendo discriminación alguna que el importe sea menor que en los supuestos de relación contractual indefinida.

Antes de entrar a conocer de nuevo el asunto C-596/14, el TJUE resuelve los asuntos C-677/16 (Agencia Madrileña de Atención Social de la Consejería de Políticas Sociales y Familia de la Comunidad Autónoma de Madrid)²³ y C-574/16

²¹ FJ. 5, apdo. B.3: “De lo que se trata ahora es de dilucidar si el legislador nacional, que opta por una determinada medida de disuasión del abuso de la contratación temporal – el abono de la indemnización de 12 días–, puede diferenciar entre las distintas modalidades contractuales o si, por el contrario, puede entenderse que las particularidades específicas de cada una de esas modalidades justifica que una determinada medida se considere innecesaria para tal finalidad [...] No obstante, podría tenerse en cuenta que en el contrato de interinidad confluyen dos trabajadores (el interino/sustituto y el sustituido) respecto de un único empleo, lo que no sucede en las otras dos modalidades de contrato temporal. De ahí que, la indemnización pudiera servir de mecanismo disuasorio para evitar la pérdida de un empleo en el caso de la terminación de estos dos tipos de contratos, pero no se produce tal reducción de la plantilla en el caso de que el interino cese por reincorporación del trabajador sustituido”.

²² Tal y como puede observarse a través del dictado de la Directiva 79/7/CEE del Consejo, de 19 de diciembre de 1978, relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social la Directiva del Consejo, de 27 de noviembre del 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, la Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, la Directiva 2010/41/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 7 de julio de 2010, sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma, y por la que se deroga la Directiva 86/613/CEE del Consejo.

²³ STJUE (Gran Sala) de 5 de junio de 2018, Agencia Madrileña de Atención Social de la Consejería de Políticas Sociales y Familia de la Comunidad Autónoma de Madrid, C-677/16, ECLI:EU:C:2018:393.

(Grupo Norte Facility)²⁴ para analizar si el régimen nacional respecto a las indemnizaciones en los contratos temporales de interinidad es ajustado al Acuerdo marco, y fijar una línea jurisprudencia sólida ante las amplias interpretaciones dispares generadas por la doctrina europea. Vuelve a señalar que la extinción de un contrato de trabajo se encuentra incluida en el concepto de condiciones de trabajo o empleo de la cláusula 4.1 del Acuerdo marco, pero a su vez, y en los asuntos específicos, percibe que no existe discriminación alguna respecto a la indemnización recibida al haber causas objetivas, pudiéndose, conforme a la normativa española, efectuarse un tratamiento diferente si existieren tales razones objetivas. Por consiguiente, acepta que “el Derecho español no opera ninguna diferencia de trato entre trabajadores con contrato temporal y trabajadores fijos comparables, ya que el artículo 53, apartado 1, letra b), del Estatuto de los Trabajadores establece el abono de una indemnización legal equivalente a veinte días de salario por año trabajado en la empresa en favor del trabajador, con independencia de la duración determinada o indefinida de su contrato de trabajo” (C-574/16, Apdo 59) así como “al igual que el contexto particular en el que se abona dicha indemnización, constituyen una razón objetiva que justifica la diferencia de trato controvertida” (C-677/16, apdo 63).

El Tribunal conociendo de nuevo sobre el asunto²⁵, efectúa una nueva interpretación, ya adivinada parcialmente por las antecedentes resoluciones así como las conclusiones de la Abogacía General, manifestándose que la indemnización por sí misma no produce efectos disuasorios de la utilización de la contratación temporal ni sirve como fórmula para espolear la contratación indefinida, pues el abono de la misma es independiente de posibles actuaciones abusivas (apdos. 92-95 entre otros). En relación a la tercera cuestión prejudicial, el tribunal manifiesta que incumbe al Tribunal Supremo encontrar la existencia de “otra medida efectiva para evitar y sancionar los abusos respecto de los trabajadores con contratos de interinidad” (apdos. 100-101) más allá de la indemnización para valorar si se opone o no a la cláusula 5 del Acuerdo marco. Se pone fin así a una convulsa línea jurisprudencial que, en palabras de Ortega Lozano y Monereo Pérez²⁶, conlleva (1) la no existencia de discriminación de los empleados interinos ante la falta de indemnización por término de su relación contractual; (2) en la misma línea, la inferior indemnización recibida por un empleado temporal no

²⁴ STJUE (Gran Sala) de 5 de junio de 2018, Grupo Norte Facility SA, C-574/16, ECLI:EU:C:2018:390.

²⁵ STJUE (Sala Sexta) de 21 de noviembre de 2018, Ministerio de Defensa, C-619/17, ECLI:EU:C:2018:936.

²⁶ Ortega Lozano, P.G. y Monereo Pérez, J.L. “Interinidad e indemnización extintiva como problema: finalización de la relación laboral del interino por reincorporación del trabajador al que sustituye e inexistencia de indemnización: STS-SOC núm. 207/2019, de 13 de marzo”, Revista de Jurisprudencia Laboral (RJL), 4/2019, pp. 1-10, esp. pp. 8-9.

supone discriminación alguna respecto a quienes ostentan un cargo indefinido; recae en el juzgador nacional el análisis del caso concreto para, en los supuestos de excesiva duración de la temporalidad, debe de ser recalificado como indefinido (o, en palabras del TJUE, “fijo”) a consecuencia de la existencia de fraude de ley. Este pronunciamiento sirvió de base para el establecimiento de una nueva doctrina unificadora del Tribunal Supremo que estableció unas bases claras ante la disparidad de criterios que se habían ocasionado²⁷.

2.3. Un nuevo horizonte igual de contradictorio. Los interinos públicos en la reciente doctrina y jurisprudencia nacional y europea

Aun cuando la jurisprudencia parecía dar una respuesta sólida, no sólo a los supuestos de interinidad, sino a los trabajos temporales desde un punto de vista general, nuevos frentes surgían de la vasta doctrina europea, prosiguiendo con una turbulenta línea jurisprudencial, muy alejada de establecer un rumbo claro para que nuestros tribunales internos puedan realizar una clara y precisa delimitación. Brevemente, pues no es objeto primordial del tema aquí estudiado, van a desarrollarse los aspectos de mayor trascendencia en las interpretaciones del tribunal situado en Luxemburgo.

²⁷ El Tribunal Supremo a través de su STS 207/2019, de 13 de marzo, ECLI: ES:TS:2019:945, dictó jurisprudencia contraria a la idea de indemnización del favorable al personal contratado temporal interino al ser un puesto de trabajo que ya se encuentra por otra persona trabajadora que tiene derecho a reserva del mismo: “La diferencia de trato no está en la indemnización otorgada a los trabajadores fijos respecto de los temporales en situaciones idénticas, sino en la distinta indemnización que la ley establece en atención a la causa de extinción; siendo así que, cuando el cese obedece a la finalización del contrato de duración determinada, es obvio que no puede haber comparación posible con un trabajador indefinido, porque tal causa de extinción no concurre en ese tipo de contrato de trabajo. La posibilidad de extinción por causas objetivas, en caso de que las mismas causas concurren, afectaría por igual a un trabajador temporal y a un indefinido” (FJ. 3); “negar que quepa otorgar indemnización alguna por el cese regular del contrato de interinidad, no sólo la que calcula la sentencia con arreglo a los 20 días del despido objetivo, sino, incluso, con arreglo a los 12 días que el art. 49.1 c) ET fija para los contratos para obra o servicio y acumulación de tareas. Nos resta añadir que, por más que “a priori” pudiera parecer exenta de justificación la diferencia entre unos y otros trabajadores temporales, lo cierto es que la distinta solución de nuestra norma legal obedece a la voluntad del legislador de destacar una situación no idéntica a las otras dos modalidades contractuales, puesto que en el caso de la interinidad por sustitución el puesto de trabajo está cubierto por otro/a trabajador/a con derecho a reserva de trabajo. Además, dicho puesto no desaparece con el cese de la trabajador/a interino/a y el recurso a la temporalidad halla su motivación en esa concreta y peculiar característica que, a su vez, implica un modo de garantizar el derecho al trabajo de la persona sustituida (art. 35.1 CE). Nada de ello no concurre en las otras modalidades del art. 15.1 ET. Por último, el estímulo que para la empresa pudiera suponer el ahorro de la indemnización de 12 días mediante la prórroga del contrato temporal o a la conversión en fijo, no tiene aquí sentido puesto que el empleo permanece en todo caso al ser cubierto por la persona sustituida al reincorporarse” (FJ. 4).

Loa asuntos acumulados C-103/18/ C-429/18²⁸ desembocaron en una sentencia que creó una gran expectación entre los órganos jurisdiccionales así como el personal estatutario interino de las Administraciones públicas²⁹. La cuestión surge respecto al personal temporal interino de larga duración del sector público, y en el caso concreto, de quienes prestan sus labores en el Servicio de Salud de la Comunidad Autónoma de Madrid en tal situación contractual. Esta resolución refuerza los derechos del personal interino, recayendo en los tribunales internos la responsabilidad de toma de eficientes decisiones, conforme al ordenamiento español, para sancionar los posibles abusos contractuales que se lleven a cabo (ap. 81), debiéndose de estar a las circunstancias de cada caso concreto. No obstante, el tribunal “puede aportar precisiones destinadas a orientar a dichos juzgados en su apreciación” (ap. 91) –tal y como ya advirtió en el caso ‘de Diego Porras’– las cuales pueden tender a ser meramente orientativas o ser la respuesta. Como respuesta frente al abuso de la temporalidad, considera que la Oferta de Empleo Público es una medida válida (“prevenir los abusos derivados de la utilización de sucesivos nombramientos de duración determinada a la espera de que dichas plazas se provean de manera definitiva”), siempre y cuando se convoque dentro de los plazos adecuados (ap. 95), situación no acaecida en los casos que analiza, perdiendo esta idoneidad y eficiencia (ap. 98).

Respecto a la transformación de aquellos contratos abusivos en la categoría de indefinidos no fijos, el TJUE muestra reticencias (ap. 102) e incluso señala que los “propios juzgados remitentes consideran que esta medida no permite alcanzar la finalidad perseguida por la cláusula 5 del Acuerdo Marco”, siendo una medida que no les permite “disfrutar de las mismas condiciones de trabajo que el personal estatutario fijo”. Y respecto a la posible indemnización a abonar en caso de despido improcedente, la misma ha de tener la finalidad de compensar los efectos nocivos de la utilización abusiva y fraudulenta de las relaciones laborales de duración determinada (ap. 103). La indemnización es una medida compensatoria de “los efectos de la utilización abusiva de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada”, debiendo de ser no sólo “proporcionada, sino también lo bastante efectiva y disuasoria como para garantizar la plena eficacia de dicha cláusula”. Como punto final, el tribunal señala que no se exige la fijeza como una medida para acabar con la temporalidad al no caber en el ordenamiento jurídico español, siendo la superación de un proceso selectivo la única vía para ello

²⁸ STJUE (Sala Sexta) de 19 de marzo de 2019 C.103/18 y C.429/18) contra la Comunidad de Madrid (Servicio Madrileño de Salud), ECLI:EU:C:2020:219. Para un análisis pormenorizado del mismo véase el ya citado Beltrán De Heredia Ruiz, I., “Personal interino del sector público y nombramientos abusivos a la luz del asunto «Sánchez Ruiz/Fernández Álvarez»”, op. cit.

²⁹ Fernández Domínguez, J.J., “El abuso en el nombramiento de personal estatutario interino: irregulares, pero no fijos: Comentario a la STJUE de 19 de marzo de 2020 (C-103/18 y C-429/18), asuntos Sánchez Ruiz y Fernández Álvarez”, Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social (REJLSS), 1/2020, pp. 166-176, esp. p. 168.

(ap. 130). Puede resumirse que la sentencia valora el marco normativo español como insuficiente para dar una respuesta, siendo tarea del legislador la adopción de medidas para sancionar la problemática surgida. Recae en los tribunales la valoración y ponderación de la indemnización, cuestión ya valorada previamente por el Tribunal Supremo en las sentencias previas³⁰.

Aun cuando ha habido resoluciones intermedias³¹, es necesario dar paso al asunto IMDRA³² por el cual una trabajadora formalizó un contrato de interinidad desde 2003 hasta 2016. A modo de resumen se van a sintetizar los aspectos más trascendentales de la resolución: (1) La calificación de indefinido es una medida adecuada para la lucha contra la temporalidad (contrario al asunto C-103/18/C-429/18). (2) El TJUE recuerda que los Estados Miembros, conforme a la cláusula 5ª del Acuerdo marco, deben de, únicamente, prevenir la existencia de un abuso de temporalidad y fraude en la misma, pudiendo utilizar aquellos medios que estimen oportunos para tal finalidad³³, rechazando que el ordenamiento jurídico español y la jurisprudencia del Tribunal Supremo hayan catalogado como “medida legal equivalente” la existencia de un proceso selectivo³⁴. (3) De igual manera, no

³⁰ Fernández Domínguez, J.J., “El abuso en el nombramiento de personal estatutario interino: irregulares, pero no fijos: Comentario a la STJUE de 19 de marzo de 2020 (C-103/18 y C-429/18), asuntos Sánchez Ruiz y Fernández Álvarez”, op. cit., p. 176.

³¹ A modo de ejemplo puede citarse la STJUE (Sala segunda), De 22 de enero de 2020 (asunto C-177/18), Ayuntamiento de Madrid. Sobre este caso, puede observarse como el órgano juzgador valora que, aun estando ante relaciones contractuales temporales de larga duración, esta no tiene nada que ver con la protección que ofrece el Acuerdo marco, por el cual son inusualmente largos “los contratos de interinidad por cobertura de vacante”, no debiendo de haber indemnización en tal supuesto, tal y como manifiestan Casas Baamonde, M.E. y Ángel Quiroga, M., “De nuevo la temporalidad del empleo en el sector público sujeto al Derecho administrativo. El cese de funcionaria interina sin indemnización no se opone al Derecho de la Unión Europea (Directiva 1999/70/CE) STJUE (Sala Segunda) de 22 de enero de 2020 (asunto C-177/18)”, *Revista de Jurisprudencia Laboral (RJL)*, 2/2020, pp. 1-18, esp. pp. 15-18.

³² STJUE (Sala Séptima), de 3 de junio de 2021, Instituto Madrileño de Investigación y Desarrollo Rural, Agrario y Alimentario contra JN, C-726/19, ECLI:EU:C:2021:439.

³³ El TJUE manifiesta: “cuando se ha producido una utilización abusiva de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada, es indispensable poder aplicar alguna medida que presente garantías de protección de los trabajadores efectivas y equivalentes, con objeto de sancionar debidamente dicho abuso y eliminar las consecuencias de la infracción del Derecho de la Unión” (Ap. 48); “el Acuerdo Marco no impone a los Estados miembros una obligación general de transformar en contratos por tiempo indefinido los contratos de trabajo de duración determinada [...] El Acuerdo Marco no establece en qué condiciones se puede hacer uso de los contratos por tiempo indefinido” (ap. 49).

³⁴ “[...] aunque dicha normativa nacional parece limitar formalmente la utilización de los contratos de interinidad celebrados a la espera de la convocatoria de procesos selectivos para cubrir definitivamente la plaza de que se trate a un solo período que finaliza en el momento de

valora la indemnización como una medida efectiva para disuadir del abuso de la temporalidad, aunque la considera subsidiaria en el supuesto de inexistencia de efectivas medidas (apdo. 76). (4) Es por ello que vuelve a recalcar la necesidad de interpretación por los Tribunales del derecho interno respetando la finalidad acogida por la directiva, debiendo de modificarse su propia jurisprudencia si esta es incompatible con los objetivos marcados por la norma europea. (5) Finaliza oponiéndose a que se renueven los contratos temporales sin indicar plazo de término del mismo ni de los procesos selectivos adecuados, así como la asimilación de esos trabajadores a “trabajadores indefinidos no fijos”.

Esta postura doctrinal ha obligado al Tribunal Supremo a rectificar³⁵, debiendo de reconocer, a consecuencia del asunto IMDRA, que el transcurso del plazo máximo conlleva la conversión del contrato de interinidad por vacante en contrato indefinido no fijo³⁶. Como manifiesta Molina Navarrete³⁷, el ‘gran pretor comunitario’ obliga al ‘gran pretor nacional’ a modificar su línea jurisprudencial ante el evidente desacuerdo del mismo³⁸. Aun aceptando que los trabajadores interinos por vacante con más de 3 años en el puesto (previsto en el art. 90.1 EBEP), deben ser calificados como indefinidos no fijos (FJ. 5.3: “los procesos selectivos

la conclusión de dichos procesos, no permite garantizar que la aplicación concreta de esta razón objetiva se ajuste a las exigencias establecidas en la cláusula 5” (Ap. 63).

³⁵ Esta nueva postura doctrinal no era defendida por el Alto Tribunal, el cual no era partidario de la transformación a indefinido no fijo por el transcurso del tiempo, ni la aplicación de la indemnización que sí estipulaba el TJUE. A modo de ejemplo STS 1578/2020, de 23 noviembre 2020, mantiene que un nombramiento por acumulación de actividad durante pocos meses y después otro como interino por vacante durante más de 7 años “no concurre en el supuesto de “sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada” que permitiría la aplicación de la cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo Marco” (FJ. 5), Y respecto a la indemnización, “el cese de un funcionario interino, con una relación de servicios prolongada durante siete años y una previa de pocos meses, no determina derecho a indemnización de 20 días por año de trabajo desempeñado previsto en la legislación laboral y no en la legislación funcionarial” (FJ. 7). Para más información véase Górriz Gómez, B., “El cese de un funcionario interino, con una relación de servicios de siete años y otra previa de pocos meses, no determina derecho a indemnización de 20 días por año de trabajo (STS de 23 noviembre 2020)”, Diario La Ley, n. 9795, 2021. Disponible en: <https://www.smarteca.es>.

³⁶ STS 649/2021, 28 de Junio de 2021, ES:TS:2021:2454.

³⁷ Molina Navarrete, C., “Y al tercer año... plaza indefinida no fija o cuando la jurisprudencia es como un «castillo de naipes»”, CEF.- Laboral Social, 30/06/2021. Documento en línea. Disponible en: <https://www.laboral-social.com/comentario-STs-28-junio-2021-cambio-doctrina-efectos-transcurso-tres-anos-contratos-interinidad.html>.

³⁸ FJ. 4: “En ninguno de los párrafos transcritos, esta Sala reconoce su propia doctrina. Bien sea por la errónea comprensión de nuestra jurisprudencia o bien por una deficiente traslación de la misma al TJUE, lo cierto es que nuestra doctrina no es la que se refleja en la STJUE de 3 de junio de 2021, obviamente tributaria del contenido del Auto de planteamiento de cuestión prejudicial remitido, ya que no tiene en cuenta que [...] hemos establecido una sólida jurisprudencia que poco tiene que ver con la anteriormente transcrita”.

no deberán durar más de tres años a contar desde la suscripción del contrato de interinidad, de suerte que si así sucediera estaríamos en presencia de una duración injustificadamente larga [...] ese plazo de tres años es o ha sido utilizado por el legislador en bastantes ocasiones y, objetivamente, puede satisfacer las exigencias que derivan del apartado 5 del reiterado Acuerdo Marco”), y en caso de cese por cobertura reglamentaria, deben de recibir una indemnización de 20 días por año de servicio con un máximo de doce mensualidades (FJ. 6.2). Puede observarse que este cambio doctrinal crea una mayor estabilidad, ya que al fin el Tribunal Supremo establece un límite a la temporalidad (3 años), ya utilizado por el artículo 70 del Estatuto Básico del Empleado Público para la ejecución de las ofertas de empleo público. El abuso de la interinidad se castiga con la transformación del contrato a ‘indefinida no fija’, indemnizándoseles en el supuesto de término del contrato por ocupación del puesto de trabajo por otra persona. Se finaliza así con la clásica excusa de prolongación de tales contratos a consecuencia de las restricciones presupuestarias, sirviendo de base este nuevo pronunciamiento para las futuras cuestiones pendientes sobre trabajadores temporales en la Administración Pública.

Recientemente el Gobierno de España ha querido dar respuesta a la temporalidad del empleo público con la publicación del Real Decreto-ley 14/2021, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público. En la exposición de motivos se cita los asuntos aquí analizados en el párrafo anterior, manifestándose la necesaria intervención del legislador en aras de conjugar “el efecto útil de la directiva mencionada con el aseguramiento de los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad en el acceso al empleo público”. La intención de este cuerpo legal, a grandes rasgos, en dar una respuesta normativa a la problemática surgida. Se incluye el término “carácter temporal” en su definición, así como la formación de los procesos de selección, los cuales darán cobertura inmediata. El aspecto más trascendental es el relativo al término de la relación contractual sin compensación alguna por causas como la cobertura reglada, razones organizativas, finalización del plazo o de la causa. En líneas generales se potencia la estabilización si las plazas llevan ocupadas 3 años a fecha de 31 de diciembre de 2020. De aquí se deriva que todo el restante personal laboral, tienen derecho a percibir una indemnización conforme al art. 49.1.c ET. Si se produce el término por superación del proceso de selección, la indemnización se incrementaría hasta los 20 días con un máximo de 12 meses. Si se renunciare a participar, conforme al art. 2.6 RD, “no dará derecho a compensación económica”. Al utilizarse el término ‘compensación económica’, crea una duda en torno a su naturaleza jurídica, como forma o finalidad ‘desincentivadora’ contra la administración³⁹, que a buen seguro seguirá creando desconcierto judicial.

³⁹ Cano Galán, Y., “El contrato de interinidad por vacante en las Administraciones Públicas: el diálogo entre el Tribunal de Justicia de la Unión Europea y el Tribunal Supremo y la respuesta del Real Decreto-Ley 14/2021, de 6 de julio”, op. cit., p. 15.

Como conclusión a este apartado, el TJUE no ha sido ajeno a la temporalidad de los contratos y la indemnización al término de los mismos, aunque la mayor parte de su doctrina ha centrado su interés en las especialidades de interinidad, las cuales son las que mayores disparidades doctrinales generan y han servido al Tribunal Supremo para dictar sentencia unificadora de doctrina. Aunque parezca lejano del objetivo del presente trabajo, sirve como una vía de aclaración del interés europeísta y de diferentes conceptos relativos a compensaciones y cuantías que se valoran desde un prisma general antes de entrar a valorar la especialidad. Respecto a la interinidad ha podido apreciarse una jurisprudencia dubitativa que empieza a asentarse hacia nuevas interpretaciones, y se manifiesta que el abono de una cuantía al término de una relación contractual temporal no supone una medida suficientemente garante para evitar el abuso de este tipo de contrato, pudiéndose utilizar una medida alternativa que debe de ser concretada por los tribunales nacionales en cada caso.

3. APROXIMACIÓN A LA REGULACIÓN LABORAL EN EL ÁMBITO DEPORTIVO

3.1. Delimitación del ámbito laboral del deportista

Desde el punto de vista deportivo, la actividad profesional ejercida por los deportistas profesionales viene delimitada por una legislación laboral de carácter especial a consecuencia del artículo 2.1.d) del 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 (en adelante ET). Es así que hay que acudir a una normativa específica, el RDDP, por el cual se da una nueva regulación a esta relación laboral especial, y sustituye los preceptos contenidos en el RD 318/1981, de 5 de febrero. El principal objetivo de este cuerpo legal, aparte de otorgar una regulación completa que sirva de máxima comprensión de las peculiaridades por las cuales se van a regir los contratos en el ámbito deportivo, es la búsqueda de traslado del máximo posible de criterios procedentes de la normativa común a la especial, adaptándolos a las peculiaridades de la misma. Ya en su artículo primero manifiesta su ámbito de aplicación y define a la figura del deportista profesional como aquella persona que se dedique, con regularidad y 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”, excluyendo a quienes tengan una retribución basada en la compensación de los gastos derivados de la actividad deportiva.

Con esta primera delimitación ya se especifica que la práctica deportiva por sí no conlleva el amparo del RD, sino que ha de existir: (a) una remuneración que

exceda la simple compensación de gastos⁴⁰, porque en tal caso se entendería que se está ante un deportista amateur⁴¹, quedando fuera del concepto de retribución aspectos como la alimentación, vestimenta, transporte o preparación, siendo estos caracteres indispensables para evitar acciones fraudulentas, también denominadas “amateurismo marrón”⁴² en aras de enmascarar un salario real, aspecto básico para su encuadre en profesional o aficionado⁴³ con la especialidad del ‘semiprofesional’⁴⁴; (b) ajenidad en las actuaciones llevadas a cabo, percibiéndose el salario, salvo primas o incentivos, de manera regular; (c) regularidad en su actividad deportiva, no siendo meramente una actividad de ocio o aquellas practicadas de manera ocasional, aun cuando estén retribuidas⁴⁵; (d) dependencia respecto de su club, debiendo de acatar las diferentes órdenes recibidas incluso extramuros a consecuencia de “la necesidad que tiene el deportista de alimentar las habilidades y aptitudes que le permiten ejercitar profesionalmente la práctica de un deporte con la diligencia específica que corresponda a sus personales condiciones físicas y técnicas”⁴⁶; (e) voluntariedad, quedando fuera de la aplicación de la ley

⁴⁰ La STSJ de Andalucía 2920/2002, de 15 de octubre, ECLI: ES:TSJAND:2002:14091, manifiesta que el salario de un futbolista es lo suficientemente elevado para no poder ser considerado como una simple compensación de gastos. En la misma línea, la STSJ Castilla-La Mancha 1213/2007, 12 de Julio de 2007, ECLI: ES:TSJCLM:2007:2250, señala en su F.J. 4: “lo determinante es el carácter que hay que atribuir a las cantidades percibidas por el deportista, pues si se consideran salario o retribución, estaremos ante una relación laboral; pero ésta no existirá si sólo se perciben pequeñas gratificaciones o meras compensaciones por los gastos de la práctica deportiva”.

⁴¹ Siguiendo a Roqueta Buj, R., *El trabajo de los deportistas profesionales*, Tirant lo Blanch, Valencia, 1996, pp. 73-75, la calificación de un deportista como aficionado conlleva su regulación por el ámbito civil, una menor protección social por parte del Régimen General de la Seguridad Social y la aplicación del orden jurisdiccional civil.

⁴² Pazos Pérez, A., “La retribución de los deportistas profesionales, con especial referencia a los futbolistas”, Documentación Laboral, 108/2016, pp. 81-107, esp. p. 86.

⁴³ Fernández Orrico, F.J., “Peculiaridades en materia de Seguridad Social de los deportistas”, Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales: Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración, 69/2007, pp. 137-174, esp. p. 158.

⁴⁴ Por ‘semiprofesional’ puede entenderse a aquel deportista que goza de una beca para la ayuda en su formación y condición deportiva. Torollo González, F. J., “Las relaciones especiales de deportistas y artistas en espectáculos públicos [art. 2.1.d) y e)]”, Civitas. Revista española de derecho del trabajo, 100/2000, pp. 177-204, esp. p. 182.

⁴⁵ Art. 1.4 RD 318/1981: “Las actuaciones aisladas para un empresario u organizador de espectáculos públicos, de deportistas profesionales a que se refiere este Real Decreto, estarán excluidas de la presente regulación, sin perjuicio del carácter laboral común o especial que pueda corresponder a la contratación y de la competencia de la jurisdicción laboral para conocer de los conflictos que surjan en relación con la misma.”

⁴⁶ Torollo González, F. J., “Las relaciones especiales de deportistas y artistas en espectáculos públicos [art. 2.1.d) y e)]”, op. cit., esp. p. 181.

aquellas relaciones deportivas al servicio de las diferentes Federaciones, las cuales se caracterizan por la obligatoriedad de las mismas⁴⁷; (f) formalidad del contrato, el cual se realizará por escrito en triplicado ejemplar (uno para cada parte contratante y otro se registrará en el INEM) figurando la identificación de las partes, objeto, retribución y duración, la cual siempre será de naturaleza temporal.

Respecto a este último apartado, la duración es un requisito que otorga una especial singularidad a este tipo de relaciones laborales. En el artículo 6 se determina una imposibilidad de contratación indefinida en el ámbito deportivo, optándose por fijar una obligatoriedad de relación laboral de duración determinada, ya sea por un límite temporal o de actividades a realizar. No obstante, se permite la prórroga las veces que se considere oportuno siempre y cuando se mantenga la temporalidad de la misma. Siguiendo a Martínez Rodríguez⁴⁸, el motivo existente para justificar la temporalidad del contrato laboral de un deportista tiene que ver con la peculiaridad de la actividad realizada –tal y como señala el autor, es necesario tener una serie de “capacidades físicas y motrices que limitan temporalmente el desarrollo de su actividad profesional y, por ende, de su vida laboral”– así como una vía para permitir la libertad para cambiar el ámbito donde se ejerce esta actividad y poder promocionar entre diferentes entidades deportiva. Este último aspecto es trascendental, pues como ha podido percibirse recientemente en diferentes deportes, y especialmente en el fútbol, la situación de crisis económica (con significativa incidencia de la pandemia de Covid-19) ha afectado considerablemente a múltiples equipos, impidiéndoles hacer frente a las cuantías exigidas por otros clubs que no se han visto igualmente damnificados al artificialmente inflar sus cuentas. Si los contratos tuvieran un carácter indefinido, sería casi imposible poder abandonar este tipo de equipos, ya que no podría forzarse un traspaso ante la inminente finalización del contrato o cambiar de equipo con la terminación del mismo, afectándole desde un doble punto de vista económico y deportivo.

Siguiendo el artículo 49.1 ET puede observarse que el contrato de trabajo puede extinguirse por muy variados motivos, y en su apartado c), se especifica como uno de ellos la “expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato”, teniendo derecho el trabajador, en este caso deportista, a que se le abone una indemnización “de cuantía equivalente a la parte proporcional de la

⁴⁷ Este aspecto ha de ser puesto en común con la Ley 10/1990, de 15 de octubre, del Deporte, la cual en su artículo 47 manifiesta a obligatoriedad de los “deportistas federados a asistir a las convocatorias de las selecciones deportivas nacionales para la participación en competiciones de carácter internacional, o para la preparación de las mismas”.

⁴⁸ Martínez Rodríguez, J.A., “La indemnización por término del contrato temporal en los deportistas profesionales. Comentario a la STS 344/2020, de 23 de enero de 2020”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 59/2021, pp. 792-803, esp. p. 793.

cantidad que resultaría de abonar doce días⁴⁹ de salario por cada año de servicio”. El RDDP plantea esta idea en su artículo 13. b) en el cual manifiesta de igual manera la expiración del tiempo convenido como vía de extinción contractual⁵⁰, no mencionándose existencia de indemnización por término contractual. No obstante a lo anterior, el artículo 21 complementa las posibles carencia del cuerpo legal al regular el derecho supletorio aplicable indicando que “lo no regulado por el presente Real Decreto serán de aplicación el Estatuto de los Trabajadores y las demás normas laborales de general aplicación, en cuanto no sean incompatibles con la naturaleza especial de la relación laboral de los deportistas profesionales”.

3.2. Delimitación del ámbito laboral de los entrenadores y técnicos deportivos

Cuestión muy controvertida se ocasiona con la catalogación profesional de los entrenadores, quienes encuentran amparo bajo el paraguas de la normativa especial de actividad laboral de deportistas profesionales, de una manera un tanto forzada. Un entrenador (o técnico, utilizándose a partir de ahora ambos términos indiscriminadamente y englobando de igual manera a todo el cuerpo o equipo técnico, desde quien entrena hasta los preparadores que le acompañan) no equivale a un profesional del ámbito deportivo (tal y como manifiesta Sala Franco⁵¹ no cumple con los patrones estipulados en el RDDP aun siendo actividades conexas, pero no prestan su servicio ante el público, no se entrenan como tal y no pueden ser beneficiarios de la compensación por formación prevista en el artículo 14)⁵². Dicho RDDP no menciona ni regula la figura del técnico, ni parece que sea la norma más

⁴⁹ Esta delimitación de doce días se tiene en cuenta para los contratos temporales firmados a partir del 1 de enero de 2015. Para aquellos firmados anteriormente se estableció un régimen progresivo: hasta el 31 de diciembre de 2011, la indemnización es de 8 días por año trabajado, incrementándose anualmente un día más (a partir del 1 de enero de 2012, 9 días por año; a partir del 1 de enero de 2013, 10 días por año; a partir del 1 de enero de 2014, 11 días por año trabajado).

⁵⁰ Es necesario hacer una especial referencia a la Resolución de 23 de noviembre de 2015, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo para la actividad de fútbol profesional, el cual, en su artículo 14, hace así mismo referencia a la extinción contractual por cumplimiento de la duración determinada o competición – número de partidos estipulados.

⁵¹ Sala Franco, T., *El trabajo de los deportistas profesionales*, Editorial Mezquita, Madrid, 1993. p. 39.

⁵² Sobre este aspecto, y adelantando materia, Cardenal Carro, marca una opinión contraria a Sala Franco, manifestando que “dicha interpretación sistemática parece rebatible, ya que no todos los preceptos de una misma norma tienen que ser aplicables a todos los sujetos sometidos a ella [...] en cuanto que su prestación se lleve a cabo ante el público, frecuentemente son el principal blanco de su crítica en el estadio cuando la actuación del equipo no es la óptima”. Respecto a la formación considera que “discutible la apreciación porque un entrenador coge experiencia en el club e indudablemente progresa en su carrera profesional; respecto a los jugadores también se emplea el término “descubrir” y lo mismo se podría referir al entrenador”. Cardenal Carro, M.,

idónea para ello, al quedar fuera de diferentes cuestiones relevantes que sí afectan al conjunto de los trabajadores deportivos. Se va a entrar a analizar las diferentes posturas manifestadas por la doctrina a tal tesitura, en la cual parece prevalecer la idea de que un entrenador y su cuerpo técnico realizan actuaciones conexas con el resultado del equipo, debiéndoseles equiparar junto con los jugadores⁵³.

Una respuesta frente a esta situación ha sido entender que un entrenador tiene una relación laboral con la entidad o club, y de manera específica, aquellos que deben su dedicación exclusiva a esta forma de vida han de ser valorados como trabajadores por cuenta ajena. No han sido pocos los pronunciamientos que han etiquetado a los técnicos como personal de alta dirección, siendo de gran importancia, por su impacto y críticas recibidas, la STS de 16 de mayo de 1975, a través la cual, basándose en la Ley de Contratos de Trabajo vigente en tal momento, se efectuaba tal delimitación a consecuencia de sus funciones de disciplina y dirección del equipo, obviándose otro tipo de específicas situaciones inherentes al cargo de entrenador y que no se derivan del personal de alta dirección, como son el sometimiento a las directrices del club o la inestabilidad laboral. Puede anticiparse que es un trabajador ajeno a la “actividad del Club en cuanto empresa, y por consiguiente [...] el entrenador no es alto cargo”⁵⁴.

Esta idea, aun contando con un gran apoyo de los órganos jurisdiccionales⁵⁵, empezó a tambalearse con la promulgación de la ya derogada Ley 13/1980, de 31 de marzo, General de la Cultura Física y del Deporte, la cual, en su art. 8.1, manifestaba “Las relaciones laborales de los deportistas profesionales y de los técnicos y entrenadores serán reguladas de conformidad con la legislación vigente”, abriendo un amplio abanico de opciones para una interpretación conjunta de los entrenadores y deportistas profesionales. En la posterior normativa, aun cuando no se menciona a los entrenadores dentro del RDDP, tampoco se les excluye expresamente. Se defiende la idea a través del planteamiento de necesidad de uno de los otros. Para que un evento deportivo tenga éxito, han de actuar conjuntamente numerosos sujetos,

Deporte y Derecho. Las relaciones laborales en el deporte profesional, Servicio de publicaciones de la Universidad de Murcia, Murcia 1996, p. 126.

⁵³ Cardenal Carro, M., “El entrenador de un equipo de fútbol, ¿es alto cargo? (Al hilo del caso Cruyff)”, *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, 2/1998, pp. 764-784, esp. pp. 52-57.

⁵⁴ Cardenal Carro, M., *Deporte y Derecho. Las relaciones laborales en el deporte profesional*, op. cit., p. 158.

⁵⁵ Esta doctrina sentó una línea jurisprudencia ampliamente seguida por los Tribunales Centrales de Trabajo, en los cuales defendieron, en sentencias de 2 de diciembre de 1975, 7 de noviembre de 1977, 9 de abril de 1985, 14 de octubre de 1986, la idea de que el técnico ostenta competencias de iniciativa y autoridad –en la preparación, en la elección del estilo de juego, instrucciones, designación de cuerpo técnico y disciplinaria- propias del empresario de alta dirección.

como los deportistas y los técnicos, quienes viven simbióticamente en el terreno de juego, y por tanto, deben de trasladar tal situación a la normativa.

Así, bajo el amparado de la temporalidad contractual que afecta a la relación laboral del equipo técnico, no fueron pocas las sentencias⁵⁶ que aplicaron la normativa propia del deportista profesional a diferentes trabajadores de las entidades deportivas, tales como los preparadores o diferentes miembros del staff técnico, puesto que son parte del proyecto deportivo del club, siendo todos ellos indispensables para el espectáculo deportivo, pero también para su preparación previa y análisis posterior. Aun siendo parte de igual manera de este “show deportivo”, la jurisprudencia ha optado por excluir del ámbito de aplicación del RDDP al personal de limpieza, médicos, fisioterapeutas⁵⁷, personal administrativo y de vigilancia, entre otros⁵⁸, quienes se encuadrarían dentro de la calificación de trabajadores por cuenta ajena común⁵⁹. De todo este conjunto normativo y jurisprudencial se puede entender que si el técnico tiene un contrato con una entidad deportiva, parece claro que se le equipará a un deportista profesional, pero si por el contrario su relación laboral se efectúa con una federación, su categoría profesional no encaja dentro de deportista profesional⁶⁰, siendo únicamente una decisión discrecional del legislador de excluir tal situación jurídica, aun cuando no existe en principio una labor dispar que justifique tal distinción⁶¹.

⁵⁶ A modo de ejemplo: STS de 14 de mayo de 1985 (FJ, 4: “De una parte, lo que notoriamente hoy supone en el ámbito de un club de fútbol de relevante categoría la función del preparador físico, sin el cual la práctica del deporte por los jugadores no es posible y que ha de gozar, simultáneamente, de la confianza de éstos y del club, lo que le atribuye una singularidad característica no compatible con la duración indefinida”), STS de 14 de febrero de 1990, STSJ de Madrid de 16 de marzo de 1992 (órgano que concluyó que en el caso en concreto el técnico es un profesional de alta dirección puesto que no tiene cabida en el RDDP por expresa exclusión del art. 1.6 al no prestarse los servicios a un club, sino a una Federación), STS de 2 de marzo de 1994 (FJ. 1: “la relación de los deportistas profesionales y de los técnicos y entrenadores con su club es relación laboral de carácter especial, como se declara expresamente en el artículo 2.1.d) del Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 8.1 de la Ley General de la Cultura Física y el Deporte de 31 de marzo de 1980”), STSJ de Cantabria de 28 de noviembre de 2001, STSJ de Cataluña de 27 de junio de 2003, STSJ de Castilla-La Mancha de 1 de marzo de 2007, STSJ de Madrid de 11 de abril de 2011.

⁵⁷ Sobre la labor de un fisioterapeuta, aunque su función pueda ser muy cercana a la preparación del deportista desde un punto de vista rehabilitador, la jurisprudencia ha valorado no aplicarles la normativa laboral especial. A modo de ejemplo véase la STSJ de Castilla y León 139/2004, sede de Burgos, de 18 de febrero.

⁵⁸ Casanova Guasch, F., *El estatuto jurídico del agente de deportistas...* op. cit., pp. 42-45.

⁵⁹ Fernández Orrico, F.J., “Peculiaridades en materia de Seguridad Social de los deportistas”, op. cit., esp. p. 159.

⁶⁰ Sobre esta idea volvió a incidir la STSJ de Cataluña de 12 de abril de 2007 en el caso Luis Suárez, denegándole su equiparación como deportista profesional a consecuencia de la prestación de servicios en la Real Federación Española de Fútbol.

⁶¹ Casanova Guasch, F., *El estatuto jurídico del agente de deportistas...* op. cit., p. 46.

A modo de finalización del presente apartado puede observarse una amplia dificultad para establecer un criterio homogéneo que establezca una calificación única para los entrenadores y miembros del personal técnico, pues ni la normativa es suficiente clarificadora, puesto que ni prohíbe expresamente pero tampoco regula, y la jurisprudencia vira constantemente. Pueden encontrarse diferentes opiniones y ninguna unificación de criterios, desde aquellos que consideran esta relación laboral de carácter común –no son altos directivos pero tampoco ejercen la actividad deportiva–, quienes optan por una valoración, muy excepcional, como relación laboral especial de alta dirección⁶², y finalmente aquellos que les engloban dentro de la calificación de deportista profesional, puesto que son parte de la preparación de estos últimos, participan en “la trayectoria deportiva de cualquier club”⁶³, existe una temporalidad en sus contratos y una puja por sus servicios⁶⁴. En nuestra opinión, sería congruente con la realidad jurídica la promulgación de un cuerpo normativo que regule esta específica situación y otorgue un amparo a la misma, ya sea unificando su categoría con la del deportista –lo que supondría a su vez la modificación y adaptación del RDDP– o separándolos y otorgándoles una categoría especial y propia respecto a sus funciones y necesidades, siendo necesario aplicar hasta el momento, como un mal menor, el ya citado RDDP y su equiparación al deportista de élite.

4. LA STS 344/2020 Y LA UNIFICACIÓN (Y RATIFICACIÓN) DEL CRITERIO JURISPRUDENCIAL DEL TRIBUNAL SUPREMO

4.1. Aproximación a los hechos

En la sentencia objeto del presente estudio, responde al recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por el Getafe Club de Fútbol S.A.D. Hay que tener en cuenta la situación especial de los futbolistas, quienes aun cuando su relación laboral se encuentra bajo el amparo del RDPP, las cuantías tan elevadas

⁶² En esta línea Rubio Sánchez, F., “Los entrenadores –evidentemente- no son deportistas: son entrenadores”, Iusport, 27/10/2018. Disponible en: <https://iusport.com/art/73041/los-entrenadores-evidentemente-no-son-deportistas-son-entrenadores>. Para que ocurre esta catalogación, según el autor se han de dar una serie de circunstancias: “a) ejercicio de poderes inherentes a la titularidad de la empresa deportiva; b) que los poderes ejercitados se refieran a los objetivos generales de la empresa y no limitados a determinados aspectos, porque de lo contrario se trataría de «trabajadores directivos» y no de personal de alta dirección; y c) que el ejercicio de tales poderes se lleve a cabo con autonomía y plena responsabilidad”.

⁶³ Sagardoy Bengoechea, J.A. y Gurrero Ostolaza, J.M., *El contrato de trabajo del deportista profesional*, Civitas, 1991, Madrid, p. 45.

⁶⁴ CARDENAL CARRO, M., *Deporte y Derecho. Las relaciones laborales en el deporte profesional*, op. cit., p. 159.

de sus salarios así como las protecciones que les han asignado sus convenios colectivos, provoca una ‘mirada desconfiante’ por parte de la sociedad así como inclusive de algunos órganos jurisdiccionales, afectando a este colectivo en cuanto a la reclamación y reconocimiento de garantías y derechos. Los antecedentes al mismo pueden delimitarse en que el actor, quien es jugador de fútbol profesional, interpuso demanda ante el Juzgado de lo Social⁶⁵ n. 20 de Madrid. La cuestión objeto de debate se centraba en la indemnización reclamada por el futbolista ante el término del contrato de duración determinada (el contrato remarca que su objeto era “la prestación profesional del Jugador al Club, como Futbolista, durante el tiempo de duración establecido”) que mantenía con la entidad desde el 20 de julio de 2010 hasta el 30 de junio de 2014, con una retribución anual de 725.000 euros, a razón de 20.000 € mensuales y 485.000€ de prima de contrato anual, debiéndosele de sumar las diferentes primas resultantes por incentivos.

A la finalización del contrato con la sociedad deportiva, el jugador entendía preceptivo el abono de una indemnización, realizando un oportuno requerimiento de pago a la empresa por el importe de 95.342 euros, el cual no fue atendido por la entidad. Así se iniciaba la vía judicial, con el intento previo de conciliación ante el SMAC oportuno en fecha de 17 de noviembre de 2014 –celebrado el 3 de diciembre– y finalizado sin efecto debido a la inasistencia de la parte demandada, rehuyéndose por tanto la posibilidad de un acuerdo de transacción que ponga fin al conflicto a través de una respuesta basada en el diálogo y autodeterminación de las partes.

Se abría así la posibilidad de interposición de la demanda ante el juzgado de lo social de Madrid, el cual desestima la pretensión formulada por la parte actora, absolviendo a la entidad deportiva de los pedimentos formulados en la demanda. La parte actora decide impugnar en suplicación la sentencia ante la sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid⁶⁶, estimando el recurso de suplicación, revoca la sentencia y declara pertinente su derecho a percibir la indemnización por término contractual. Este pronunciamiento es impugnado por la entidad deportiva ante el Tribunal Supremo formalizando recurso para la unificación de doctrina ante la muy variada y contradictoria jurisprudencia existente en los diferentes Tribunales Superiores de Justicia. La Sala admite el mismo al entender que se cumplen los presupuestos desarrollados en el art. 2019 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social. Puede delimitarse la existencia de sentencias contradictorias dictadas en suplicación por las Salas de lo Social de los Tribunales Superiores de justicia respecto a situaciones idénticas, siendo este el

⁶⁵ Sentencia Juzgado de lo Social n. 20 de Madrid, 13 de mayo de 2016.

⁶⁶ STJUE (Sala de lo Social) de Madrid, 13 de enero de 2017.

“escollo más difícil de superar en la fase de admisión del recurso”⁶⁷, cumpliéndose así los denominados por la doctrina requisitos de “recurririlidad”⁶⁸. No obstante, estas apreciaciones legales han ido relajándose con el paso del tiempo, perdiendo parcialmente vigencia la necesidad de contradicción para el examen de diferentes cuestiones que sí reúnen interés casacional por su relevancia⁶⁹

Hay que poner de relevancia que parte de la jurisprudencia venía manifestando la improcedencia de indemnización en tales supuestos, llegándose a basar, tal y como realizaba el juzgado de lo social en el caso de Borja Fernández, en la alta remuneración de un futbolista (criterio totalmente subjetivo por el órgano jurisprudencial). Se partía así de una idea totalmente contraria a la igualdad, discriminándose a los deportistas por su mera profesión respecto a otro tipo de categorías profesionales, quienes inclusive pueden tener un salario mayor y corresponderles tal indemnización por término contractual.

Este aspecto ya fue previamente desarrollado por el Tribunal Supremo⁷⁰, resolución que valora la posible desigualdad existente entre los trabajadores deportistas debido a su especialidad, y el restante personal contratado. Para ello se manifiesta que el carácter de esta relación contractual siempre es de duración determinada, aun admitiéndose posibles prórrogas (FJ. 6), debiendo, no obstante, aplicarse la indemnización prevista en el art. 49.1.c) ET como vía para la incentivación de la prorrogación de sus contratos y a su vez de mejora de la calidad del empleo, facilitando al deportista un sustento económico en la transición de búsqueda de una nueva entidad deportiva (FJ. 7). Da así entrada al principio de igualdad, debiendo de resolverse en un intento de búsqueda de su satisfacción, conllevando la aplicación de la indemnización en favor de los deportistas en

⁶⁷ Menéndez Sebastián, P., “Recurso de casación unificadora y efecto positivo de cosa juzgada colectiva”, en J. García Murcia (dir.), *El recurso de casación para unificación de doctrina en el Orden Social de la Jurisdicción*, Agencia estatal Boletín oficial del Estado, Madrid, 2020, pp. 355-382, esp. p. 356.

⁶⁸ García Murcia, J., “Ley y jurisprudencia en la configuración jurídica del recurso de casación para unificación de doctrina en el orden social de la jurisdicción”, en J. García Murcia (dir.), *El recurso de casación para unificación de doctrina en el Orden Social de la Jurisdicción*, Agencia estatal Boletín oficial del Estado, Madrid, 2020, pp. 17-60, esp. pp. 39-40.

⁶⁹ A modo de ejemplo puede citarse el pronunciamiento de la SSTS de 18 de julio de 2008, ECLI ES:TS:2008:5138, FJ. 4, en la cual el tribunal manifiesta: “la igualdad sustancial que el art. 217 de la Ley procesal establece, como necesaria para que pueda apreciarse el presupuesto procesal de la contradicción, no debe interpretarse con un rigor tal que impida el acceso al recurso de temas tan importantes como el presente, cuando existe la necesaria paridad en los hechos. De exigirse una identidad absoluta la contradicción sería prácticamente imposible en estos supuestos. Pero el legislador no impuso esa identidad absoluta, sino sustancial, y por tal hemos de entender la identidad en lo que constituye la esencia, lo importante, básico y trascendente de los hechos a efectos de sus consecuencias jurídicas”.

⁷⁰ STS 26 de Marzo de 2014, (ECLI:ES:TS:2014:1222).

aras de eliminar la desigualdad latente (FJ. 7). Esta indemnización únicamente debe de operar en los supuestos en que sea la entidad deportiva la que decida, de manera exclusiva, no proceder a la prórroga contractual, quedando excluida en los supuestos en que esta denegación provenga de un acuerdo entre ambas partes o del propio deportista. Por último, la sentencia manifiesta que esta reflexión ha de ir encaminada en aquellos deportistas con actividades más humildes y no aquellos de carácter profesional de élite.

De igual manera, en STS 367/2019⁷¹ el Alto Tribunal ya manifiesta que la indemnización por término contractual y sus finalidades –fomentar la contratación indefinida–, es “compatible con la especialidad del contrato deportivo, puesto que respecto del mismo mejora su estabilidad o minora las consecuencias desfavorables de la precariedad. El artículo 21 del RDDP ordena la aplicación supletoria de las normas comunes. La excepción surge respecto de previsiones normativas que sean “incompatibles con la naturaleza especial de la relación laboral de los deportistas profesionales”. No hay obstáculos derivados de las peculiaridades de la actividad deportiva que se opongan al juego del artículo 49.1.c) ET. Y la pertenencia a un sector de actividad (aquí, el deporte) no puede justificar que la contratación temporal quede al margen de las garantías o derechos que poseen la personas con contrataciones de duración determinada en otros ámbitos funcionales. Además, el juego supletorio del artículo 49.1.c) contribuye a minorar las diferencias entre relaciones especiales y comunes, en particular, evitando injustificadas discriminaciones entre trabajadores temporales de tipo común y trabajadores temporales de tipo especial” (FJ. 4, ap. 5)

4.2. La respuesta del Tribunal: la sentencia de contradicción, razonamiento y casación

Analizando el asunto ante el Tribunal Supremo, se ha de partir de la existencia de disparidad de criterios doctrinales y una necesidad de establecer una unificación ante la posible o no aplicación de indemnización por expiración del término contractual, finalizando con la incertidumbre jurídica que tal situación provoca en los deportistas profesionales. Como ya se ha analizado anteriormente, predomina una idea doctrinal de rechazo de tal indemnización en los supuestos de deportistas profesionales de élite o de salarios elevados.

Para la interposición del recurso de casación para la unificación de doctrina, la parte recurrente (Getafe Club de Fútbol S.A.D.) selecciona jurisprudencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León⁷² –sede de Valladolid–,

⁷¹ STS 367/2019 de 14 de mayo de 2019 (ECLI:ES:TS:2019:1882).

⁷² STSJ de Castilla y León (Sala de lo Social), sede de Valladolid, de 16 de marzo de 2016.

como sentencia de contraste⁷³, subordinándose el medio de impugnación a la contradicción como infracción legal, al existir hechos casi idénticos pero disparidad jurisprudencial en cuanto a su respuesta, siendo necesario su interposición como vía de defensa de la legalidad⁷⁴. Esta sentencia de contradicción –la cual ha de manifestarse en el escrito de preparación⁷⁵ desde el inicio del planteamiento⁷⁶ de este medio extraordinario– tiene que provenir de un Tribunal Superior de Justicia, del Tribunal Supremo o inclusive, conforme al apartado número 2 del art. 219 LRJS, sentencias dictadas por el Tribunal Constitucional, órganos jurisdiccionales instituidos en los Tratados y Acuerdos internacionales o el Tribunal de Justicia de la Unión Europea⁷⁷. Debe de contener una similitud respecto de los litigantes o la pretensión y existir pronunciamientos antagónicos, ofreciendo a las partes y

⁷³ Aun cuando en el escrito de preparación pueden alegarse varias sentencias contradictorias, en el escrito de interposición se plasmará exclusivamente una sola resolución comparativa. La justificación radica en que una única sentencia ya cumple de la finalidad contradictoria que exige la normativa, facilitando además así el conocimiento por parte del TS y agilizando el proceso. Vid. Desdentado Bonete, A., “La casación para la unificación de la doctrina y el nuevo recurso mixto de unificación de doctrina y de interés de la ley”, en M. Nogueira Guastavino (coord.) y G. García Becedas (coord.), *Lecciones de jurisdicción social*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2016, pp. 741-774, esp. p. 760.

⁷⁴ Menéndez Sebastián, P., “Recurso de casación unificadora y efecto positivo de cosa juzgada colectiva”, op. cit., esp. p. 355.

⁷⁵ Desdentado Bonete, A., “La casación para la unificación de la doctrina y el nuevo recurso mixto de unificación de doctrina y de interés de la ley”, op. cit., esp. p. 743.

⁷⁶ El artículo 221.4 LRJS expresa “Las sentencias que no hayan sido objeto de expresa mención en el escrito de preparación no podrán ser posteriormente invocadas en el escrito de interposición”. Esta línea es seguida por el Tribunal Supremo en muy variada jurisprudencia, siendo de las más recientes STS 185/2018, 21 de Febrero de 2018, ECLI ES: TS:2018:749, FJ. 2 ap. 2: “tal como prescribe el artículo 221.2 a) LRJS, el escrito de interposición del recurso deberá exponer cada uno de los extremos del núcleo de la contradicción, y citar la sentencia o sentencias con las que tal contradicción se produce, determinando el sentido y alcance de la divergencia existente entre las resoluciones comparadas, en atención a la igualdad sustancial de hechos, fundamentos y pretensiones y a la diferencia de pronunciamientos. Y, de conformidad con lo que disponen los artículos 221.4 y 224.3 LRJS la parte recurrente debe identificar en preparación la sentencia o sentencias que considera contradictorias con la recurrida, sin que puedan ser válidamente invocadas en el escrito de interposición las sentencias que no hayan cumplido previamente dicho requisito. Así lo establece la doctrina reiterada de esta Sala, (por todas SSTs de 28 de diciembre de 2014, rcud. 2810/2012, de 17 de junio de 2013, rcud. 2829/2012) según la cual las únicas sentencias que sirven para acreditar la contradicción son las previamente citadas en el escrito de preparación, careciendo de idoneidad para actuar como sentencias de contraste las resoluciones que no hayan sido mencionadas en el referido escrito”.

⁷⁷ Agustí Juliá, J., “Del recurso de casación para la unificación de doctrina”, en J.A. Folguera Crespo (dir.), F. Salina Molina (Dir.), M.L. Segoviano Astaburuaga (dir.) *Comentario a la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social*, Lex Nova, 2011, pp. 777-806, esp. p. 782.

al tribunal un examen comparativo básico⁷⁸ para valorar la posible comparación y fijación de la doctrina correcta a seguir a futuro⁷⁹. Ha de ser la parte recurrente la que aporte al proceso esta sentencia de contraste para la búsqueda del convencimiento del Tribunal⁸⁰.

En el supuesto que nos ocupa existe una gran similitud respecto al caso de comparación, al ser ambos deportistas de élite y exigir una indemnización por término del contrato deportivo a consecuencia de la voluntad del equipo de no renovarlo. En tal supuesto comparativo, el SD Ponferradina S.A.D. comunicó a uno de sus jugadores la finalización del contrato tras casi dos años de servicios, sin asignarle indemnización, lo que llevó al jugador a efectuar una reclamación, la cual fue desestimada tanto en la instancia como en la suplicación, entendiéndose la parte recurrente que la ya anterior jurisprudencia citada excluye de la indemnización a los deportistas de élite, pudiendo englobarse dentro de tal categoría a la parte actora. De igual manera, su retribución superaba el mínimo garantizado en el Convenio colectivo para los jugadores de Segunda División española así como el de las demás categorías en las que había trabajado con anterioridad. El Alto Tribunal hace una comparación de la resolución designada a comparar y la sentencia del

⁷⁸ STS 1096/2018, 20 de Diciembre, ECLI: ES:TS:2018:4575, FJ. 2 ap. 1: “el escrito de interposición del recurso deberá contener una relación precisa y circunstanciada de la contradicción alegada en los términos de la letra a) del apartado 2 del artículo 221, evidenciando que concurre la sustancial contradicción de sentencias y argumentando sobre la concurrencia de las identidades del artículo 219. Este requisito exige una comparación de los hechos de las sentencias, el objeto de las pretensiones y de los fundamentos, a través de un examen comparativo que, aunque no sea detallado, resulte suficiente para ofrecer a la parte recurrida, al Ministerio Fiscal y a la propia Sala los términos en que la parte recurrente sitúa la oposición de los pronunciamientos, lo que exige una comparación de los hechos de las sentencias, del objeto de las pretensiones y de los fundamentos de éstas [...] la finalidad [...] es la garantía de defensa procesal de la parte recurrida, de suerte que ésta pueda apreciar con claridad los términos de un debate que dista mucho de ser simple, al consistir en la comparación de sentencias en la integridad de sus elementos. El análisis o argumento de contradicción ha de consistir, no ya y no sólo en un examen de las doctrinas en que se apoyan las sentencias comparadas, lo que podría corresponder también a la argumentación de infracción legal, sino, sobre todo, de una comparación de las controversias concretas objeto de enjuiciamiento. La comparación de las controversias comporta normalmente un examen individualizado y pormenorizado de los hechos, los fundamentos, pretensiones y decisiones de las sentencias comparadas, dependiendo el detalle exigible de la argumentación del grado de complejidad y casuismo de la cuestión planteada. El análisis de la contradicción de sentencias exige, en su caso, expresar por qué no son relevantes para el correspondiente juicio de contradicción aquellas diferencias entre las sentencias comparadas que en una primera aproximación puedan plantear dudas sobre la concurrencia de este requisito”.

⁷⁹ Rodríguez-Piñero Royo, M., *El recurso de casación para la unificación de doctrina: revisión crítica*, La Ley, Madrid, 1999, pp. 138-140.

⁸⁰ Sempere Navarro, A. V., *El Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina*, Aranzadi, Pamplona, 1999, p. 96.

TSJ, desestimando la impugnación efectuada y casando la sentencia recurrida, considerando que la misma parte de una serie de preceptos doctrinales correctos que pasamos a indicar.

En primer lugar, se valora la indemnización por término contractual como un instrumento para la mejora de su estabilidad frente a la posible precariedad que la situación de desempleo pueda ocasionarle (FJ.3, ap. 2).

En segundo lugar, esta relación especial que supone el contrato deportivo, aun cuando tiene una serie de peculiaridades, no adolece de las características necesarias para servir de obstáculo a la aplicación del ya citado art. 49.1.c) ET. La actividad deportiva, aun siendo de carácter especial, es un trabajo por tiempo determinado que no priva a la parte trabajadora de los derechos que sí se poseen en otros ámbitos funcionales. Inclusive, y a través del ya citado artículo, se contribuye a la minoración y desaparición de las posibles desigualdades y discriminaciones existentes entre las relaciones comunes y especiales. No puede efectuarse una interpretación restrictiva de las garantías de los trabajadores deportivos por la mera práctica laboral de un régimen contractual especial.

En tercer lugar, el tribunal manifiesta que la aplicación de la indemnización por finalización contractual no depende del nivel retributivo del deportista ni de su consideración como élite o no. No existe ningún tope retributivo que limite los derechos laborales a quienes lo alcancen, sino que la finalidad ha de ir encaminada en la búsqueda de otorgar las mayores garantías a todos los trabajadores y garantizar un mínimo satisfactorio. Se reitera que el nivel de ingresos no tiene relación en cuanto a los derechos patrimoniales que le son innatos a quien trabaja, no existiendo diferenciación laboral por tal motivo.

Por tanto, la extinción de contrato por finalización de su término da lugar a un derecho de obtención de indemnización prevista en el art. 49.1 c) ET, que sería la equivalente a 12 días de salario por año trabajado, sin importar la actividad –sea especial o común– así como el nivel retributivo de la persona trabajadora, sirviendo de base para la búsqueda de equiparación de garantías y minoración de posibles diferencias existentes por el tipo de contrato temporal.

5. A MODO DE REFLEXIÓN FINAL

En materia de temporalidad viene la jurisprudencia ofreciendo respuestas de mayor calado garantista en favor de la parte trabajadora. Si bien es cierto, la disparidad de criterios ha llevado a una importante controversia doctrinal, que a su vez ha servido para que los posteriores pronunciamientos ofrezcan una respuesta cada vez más razonable. Respecto a los contratos de interinidad, ha podido observarse una más que mejorable línea jurisprudencial, en la que el TJUE no ha sabido dar siempre una respuesta acorde a las exigencias previstas por los tribunales naciona-

les a través de las cuestiones prejudiciales interpuestas. La continua interpretación de los tribunales internos de, entre otros, el art. 49.1.c) ET, no recibía el auxilio necesario por parte del gran órgano interpretador europeo, el cual ha virado de postura doctrinal tal y como puede observarse de la jurisprudencia analizada, creándose una dificultad a la hora de aplicar la normativa por parte del órgano juzgador, repercutiendo negativamente en la parte trabajadora interina, quienes se han visto desprovistos de derechos indemnizatorios conforme iban surgiendo diferentes interpretaciones jurisprudenciales europeas, así como envueltos en una encrucijada doctrinal.

Desde un punto de vista de los deportistas –quienes se ven inicialmente fuera de esta aplicación doctrinal europea, pero que a su vez les afecta en interpretaciones directas del art. 49.1.c) ET, así como del concepto de trabajo temporal e indemnización a su término– la resolución objeto del presente trabajo supone una importante respuesta doctrinal que da finalización a la disparidad de criterios en la materia y sirve como instrumento para la lucha ante posibles discriminaciones y tratos desiguales por razón de la categoría profesional, salario o cualquier otra causa contractual o profesional. Crea un precedente de búsqueda y lucha por la igualdad como factor determinante en las garantías y derechos de todos los trabajadores, sin importar la especialidad realizada, la temporalidad de su contrato ni las altas retribuciones⁸¹. Si bien es cierto que es una respuesta razonable, no son múltiples los deportistas profesionales que se engloban dentro de la escala de “élite” y por tanto la indemnización se encuadra dentro de una necesidad vital para acabar con la precariedad⁸², especialmente latente en los deportes profesionales femeninos.

No obstante podrán, si así lo desean, hacer valer este reconocimiento y obtener una indemnización al término de su contrato, la cual servirá de “sustento económico” durante la búsqueda de una nueva entidad deportiva. Hay que entender también que es difícil especificar exactamente qué es ‘profesionalismo élite’, el cual y aunque en su mayoría tienen unas situaciones económicas muy favorables, todavía hay quienes no ostentan de salarios astronómicos, tal y como puede deducirse del estudio de diferentes disciplinas deportivas en las cuales las retribuciones no son elevadas a pesar de ser élite deportiva, y especialmente esta situación acontece en deportes femeninos, donde mayores carencias salariales pueden observarse aun ejerciendo un trabajo de carácter profesional y élite. De igual manera, en tal concepto pueden englobarse diferentes sujetos, de acuerdo

⁸¹ Martínez Rodríguez, J.A., “La indemnización por término del contrato temporal en los deportistas profesionales. Comentario a la STS 344/2020, de 23 de enero de 2020”, op. cit., esp. p. 800.

⁸² Viqueira Pérez, C. y Basterra Hernández, M. “No hay deportistas de élite para el Derecho del Trabajo: la indemnización por término del contrato temporal”, op. cit., esp. p. 9.

a las especialidades que engloba el art. 1.2 RDDP, que intervienen en tal práctica deportiva sin realizar por sí mismos el ejercicio físico⁸³.

En contraparte, esta sentencia supone un duro varapalo para las entidades deportivas, las cuales vienen desde tiempo atrás lastradas por la crisis económica –y con mayor incidencia la derivada de la pandemia Covid19– así como por gestiones calamitosas, y que ahora se encuentran con la situación de posibilidad de indemnización a aquellos deportistas que finalizan su contrato con la entidad, lo que les supondrá un mayor coste económico en sus lastradas cuentas, las cuales en muchos casos no cuentan con niveles suficientes ni para afrontar el pago de los salarios mensuales de los deportistas⁸⁴. No obstante, el Tribunal Supremo no ha impuesto una obligación de indemnización, sino un derecho en favor de los deportistas quienes podrán hacerlo o no valer, promoviéndose así una jurisprudencia defensora de la igualdad como eje central.

⁸³ Casanova Guasch, F., *El estatuto jurídico del agente de deportistas...* op. cit., p. 42.

⁸⁴ Para afrontar los impagos a los futbolistas por parte de las entidades deportivas, la Liga de Fútbol Profesional ha despertado el ingenio a través de diferentes mecanismos que complementan al FOGASA (el cual no puede afrontar ciertas cuantías económicas salariales de los futbolistas profesionales a consecuencia de sus elevadas cifras). Se creó un fondo privado, sustentado por aportaciones de los propios clubes, que sirve de complemento al FOGASA cuando este no puede asumir determinados créditos salariales, anticipando la Liga Profesional las cuantías a los futbolistas acreedores, y subrogándose en su posición procesal ante la sociedad deudora. Para más información véase Pazos Pérez, A., “La retribución de los deportistas profesionales, con especial referencia a los futbolistas”, op. cit., esp. pp. 98-100.