

INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO DE DEPORTISTAS PROFESIONALES

Por Miguel Ángel Díaz Herrera



Es conocido por todos que el negocio de los espectáculos deportivos, en sus distintas competiciones, no pasa por su mejor momento. Los clubes navegan siempre en unos zozobrantes presupuestos deficitarios entre unos inciertos ingresos de patrocinio, publicitarios, y derechos televisivos, y los elevados gastos de mantenimiento del propio equipo, instalaciones y fichas de los deportistas profesionales. Realmente, el principal activo del club o sociedad anónima deportiva en muchos casos lo constituyen sus jugadores y los derechos de participar en una determinada competición. El negocio competitivo se basa fundamentalmente en los deportistas profesionales de renombre, con altos costes, lo que no siempre asegura el éxito o los buenos resultados, pero sí la contratación de unos altos salarios.

A raíz de la actual coyuntura de crisis económica global se han agudizado también la situación de crisis económica en el seno de las entidades deportivas en general, lo que provoca también en este ámbito despidos individuales de los deportistas profesionales. Dirige por tanto este estudio a analizar las consecuencias económicas concretas tanto para el club pagador de dicha indemnización por despido como para el profesional deportista, para el caso de que el mismo sea considerado improcedente o no justificado por el club empleador, conforme a la normativa laboral española. La presente informe se centrará en la extinción individual del contrato de trabajo, sin valorar las extinciones colectivas.

La actual regulación laboral que ampara a los deportistas profesionales se regula por medio del Real Decreto 1006/1985, de 26 de junio, por el que se regula la Relación Laboral Especial de los Deportistas Profesionales (RDRLED) y, subsidiariamente, por el Estatuto de los Trabajadores y las demás normas laborales de general aplicación, en cuanto no sean incompatibles.

Desde el punto de vista del Derecho del Trabajo, tanto las Sociedades Anónimas Deportivas, como también casi cualquier club o asociación deportiva, puede ser considerado empleador. Por otra parte, conviene precisar que tienen la consideración de deportistas profesionales quienes, 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. De acuerdo con esta definición, y conforme ha moldeado la jurisprudencia, quedan excluidos de este ámbito quienes perciban solamente una compensación por los gastos derivados de su práctica deportiva. Se consideran deportistas profesionales tanto los propios jugadores, como los entrenadores, e igualmente se han considerado a los técnicos y preparadores físicos; pero no a los

entrenadores de la selección nacional, en las distintas disciplinas deportivas, ó a masajistas ó mecánicos.

En consecuencia, quedan incluidas en el ámbito de aplicación del Real Decreto 1006/1985 las relaciones con carácter regular establecidas entre deportistas profesionales y empresas cuyo objeto social consista en la organización de espectáculos deportivos, así como la contratación de deportistas profesionales por empresas o firmas comerciales, para el desarrollo, en uno y otro caso, de las actividades deportivas.

El art. 15.1 del Real Decreto 1006/1985, de 26 de junio, por el que se regula la Relación Laboral Especial de los Deportistas Profesionales, que *"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 periodos de tiempo inferiores a un año, por año de servicio. 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"*.

En otras palabras, lo que el precepto establece es una indemnización automática: la pactada; pero en defecto de pacto, cual sucede en muchas ocasiones, será el Juez laboral quien deberá fijarla entre dos límites: un límite mínimo, correspondiente a una indemnización de dos mensualidades por año de servicio, y un límite máximo, a la remuneración dejada de percibir a causa de la extinción anticipada del contrato, siendo este tope máximo dentro del cual ha de moverse siempre el ámbito el arbitrio judicial para la determinación de dicho importe indemnizatorio, sin superarlo.

A partir de lo indicado, debemos dejar sentado desde este momento que es unánime la línea Jurisprudencial, que en resumen se plasma en la STS de 07-12-1990, en Sala General EDJ1990/11202, que determina que la naturaleza jurídica de las indemnizaciones fijadas por despido para deportistas profesionales (al igual que sucede en la relación laboral ordinaria) *"son indemnizaciones tasadas previamente establecidas por la Ley, que responden a su condición de resarcimientos debidos por la pérdida del empleo, y que carecen del valor de restitución en integridad, pues se trata de una compensación de contenido tasado y previamente fijado por la Ley, sin que les sean aplicables los criterios civiles de cuantificación del daño, ni exigible la necesidad de probanza de los daños y perjuicios"* (Sentencias del TS 09-04-84, 14-12-84, 18-07-85 y 11-03-86 EDJ1986/1883 , entre otras muchas).

Como hemos visto del propio texto regulador indemnizatorio del artículo 15 RDRLED para el despido de los deportistas profesionales, las incertidumbres se limitan sobremanera en caso de pacto indemnizatorio, los cuales serán eficaces y aplicables si constan así expresamente reconocidos en los distintos contratos, debiendo el juzgador darles la eficacia obligatoria que dimana de lo dispuesto en los artículos 1089, 1091, 1255, 1258 y 1278 del Código Civil. Véase la Sentencia del STSJ del País Vasco (Sala de lo Social), de 14 de Junio de 1993 [AS 1993/2860]. Pero atención, el límite mínimo de dos mensualidades opera de forma indisponible para las partes, tal y como está redactado el precepto legal.

El artículo 13 RDRLED prevé expresamente que la extinción del contrato la relación laboral podrá extinguirse "*Por las causas validamente consignadas en el contrato, salvo que las mismas constituyan manifiesto abuso de derecho por parte del club o entidad deportiva.*". Dicha autonomía de la voluntad es permitida en la relación laboral especial de deportistas profesionales (yendo más allá que la permitida en el artículo 3.c) del Estatuto de los Trabajadores para las relaciones laborales ordinarias), dado el carácter *intuitu personae* que da lugar a una puja por los servicios entre los clubes dado (1) el carácter *intuitu personae*, y (2), la confianza que preside éstas relaciones laborales, que se traduce en la necesidad de dotar de (3) carácter personal a esta relación (AS 2004\3239 – Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Navarra -Sala de lo Social-, número 325/2004, de 20 de Octubre).

En este sentido, la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía - Sala de lo Social- Sevilla, número 1264/2000, de 7 de Abril [AS 2000/1050], estimó válida la condición resolutoria contractualmente puesta por la empresa (un famoso club de fútbol andaluz) por mediar la causa extintiva «ex» art. 49.1.b) ET, no existiendo despido, ni por tanto la indemnización debida como resarcimiento por incumplimiento del precontrato, pues el deportista no reunía las condiciones físicas necesarias que principalmente motivan a celebrarlo -su estado físico idóneo para la alta competición futbolística- (art. 1.265 del Código Civil).

En cuanto a la interpretación de los contratos, la Sala 4ª del TS, vgr S. 11-02- 09), citando doctrina de su Sala 1ª, insiste en que las reglas interpretativas contenidas en los arts. 1.281 a 1.289 CC, constituyen un conjunto subordinado y complementario entre sí, teniendo rango preferencial y prioritario la correspondiente al primer párrafo del art. 1.281, de tal manera que el juego de las restantes reglas contenidas en los artículos siguientes funcionan con el carácter de subordinadas respecto de la que preconiza la interpretación literal (STS -Sala Primera- 29-03-94).

No obstante, ante la inexistencia de pacto indemnizatorio, la jurisprudencia (SSTS de 21 de enero EDJ2002/912 y 6 de febrero de 2002 EDJ2002/13404), ha venido elaborando una doctrina según la cual, se deben ponderar todas las circunstancias concurrentes incluyendo debidamente su motivación en la sentencia pues dicha ponderación judicial no es algo que dependa de la apreciación personal, inmediata y directa del juzgador de instancia y, en consecuencia, han de ser susceptibles de revisión los criterios de valoración que deberán constar en la sentencia, y a tal efecto, no hay precepto alguno, ni procesal ni sustantivo, que limite las facultades del Juzgador superior *ad quem*, siempre que se respete los límites fijados en el Real Decreto especial.

Como hemos visto, la indemnización a favor del deportista *no es propiamente una indemnización de daños y perjuicios*, sino una *compensación* por la unilateral ruptura de un contrato con incumplimiento de lo pactado, saldándose así la relación jurídica entre ambas partes contratantes (vgr. STS 06-02-02 [RJ 2002/4354]).

Se suele tener la convicción general de que la indemnización por despido de un deportista profesional es la equivalente a la remuneración dejada de percibir hasta la finalización de su contrato. No debe negarse la existencia de jurisprudencia en ese sentido: STSJ Murcia 06-07-04. Sin embargo lo normal es que el Juzgador valore todas las circunstancias concurrentes conforme a las reglas de la sana crítica, moderando al alza o a la baja la correspondiente indemnización. Así,

también existe la que reconoce como más ecuánime la mitad del resto del contrato (STS 27/11/89 y STSJ Com. Valenciana 15-05-07): ó pueden entrar en juego factores tales como la edad del deportista (STSJ Com. Valenciana 09-06-04), su prestigio profesional, palmarés, duración del contrato, ó la asunción de cláusulas temporales de prohibición de competencia o secreto profesional (pueden existir en F1, Copa América, etc.). El criterio adoptado más consolidado y extenso en nuestra jurisprudencia coincide en adoptar como referencia la retribución dejada de percibir en un número determinado de temporadas razonablemente estimadas hasta que el deportista encuentra un nuevo empleo (vgr. STSJ Cataluña de 31-03-09; ó TSJ Cantabria de 10-1-2008).

Ahora bien, después de todo lo indicado, el artículo 15.2 del RDLEDP recoge también la posibilidad indemnizatoria pactada a la inversa, es decir, a favor del club o entidad deportiva, *“en función de los perjuicios económicos ocasionados al mismo”*.

La cuestión no es baladí, siendo una especialidad no recogida en la relación laboral común, de forma autónoma en general y salvo el pacto expreso de permanencia en la empresa (art. 21.4 ET). Los casos más frecuentes suelen ser las demandas de los clubes deportivos contra jóvenes deportistas por gastos de formación, pero también por pagos de prima de fichaje ó traspasos, etc. (STS 05-04-90, Ar. 3112).

El supuesto paradigmático de los derechos de formación, es que el que concita mayor sensibilidad, polémica y debate jurídico y mediático. La Ley 10/1990, del Deporte, no reconoce expresamente la protección de los jóvenes deportistas; pese a que algunas normas autonómicas hayan establecido ciertos límites en ciertos casos de retención abusivos por parte de los clubes (CCAA de Valenciana, Cantabria, Castilla-La Mancha, Galicia, ...), prohibiendo a los mismos exigir este tipo de derechos de formación en los casos en que el deportista sea menor de dieciséis años. Véase el artículo 11.b) de la Ley 4/1993 de Deporte de la Comunidad Valenciana. El caso más recientemente famoso ha sido el de la joven promesa española de baloncesto Ricky Rubio, finalmente solucionado de forma extraprocesal.

Dicho jugador quiso abandonar su club este verano para fichar en la N.B.A., suponiéndole una grave carga desligarse de su contrato debido a la alta cláusula de rescisión de 6 millones de euros, firmada hace 2 años, cuando tenía 16 años, cobrando “sólo” 30.000 euros al año hasta 2.011.

Por último, es importante resaltar otra especialidad laboral en materia de despido dentro de este régimen especial de deportistas profesionales, pues no cabe en esta relación especial la opción por la readmisión del deportista despedido por parte del club, ni existe la posibilidad de condena a salarios de tramitación al equipo. El espectáculo deportivo genera mucho dinero. Importes elevados con importantes repercusiones a nivel laboral ó fiscal (polémica “Ley Beckham”), como vemos. Se plantea la conveniencia salvar las grandes diferencias en los derechos laborales entre los distintos estratos del deporte profesional, completar la normativa unificando criterios y generando seguridad jurídica a todos los niveles. Nos encontramos ante un gigante con pies de barro. Oropel a alto nivel, precariedad por su base laboral.

En Valencia, a 9 de Noviembre de 2.009



© *Miguel Ángel Díaz Herrera*
Rocabert & Grau Abogados
info@rocarbertygrau.com

© *IUSPORT (Editor). 2009*

www.iusport.es