

**RELACIÓN LABORAL ESPECIAL DE DEPORTISTA PROFESIONAL E
INDEMNIZACIÓN EX ARTÍCULO 49.1.c) ET
COMENTARIO A LA STS DE 26 DE MARZO DE 2014**

Rubén Agote Eguizábal
Socio, Cuatrecasas, Gonçalves Pereira
Profesor asociado de Relaciones laborales especiales, ESADE

Abstract

La Sentencia el Tribunal Supremo de 26 de marzo de 2014 entiende compatible la indemnización prevista por el artículo 49.1.c) del Estatuto de los Trabajadores para la terminación de determinados contratos temporales con la naturaleza jurídica de la relación laboral especial de deportistas profesionales regulada por el Real Decreto 1006/1985. A tal fin, realiza un extenso, detallado y sistemático análisis del régimen jurídico de la relación laboral especial. Sin embargo, a juicio del autor, el carácter irremediamente temporal de la relación especial evidencia una perspectiva que la resolución omite, cuya consideración aconsejaría la revisión de la doctrina en la sentencia y, consiguientemente, la inaplicabilidad de la indemnización contemplada por el artículo 49.1.c) a la terminación de relación laboral especial de deportista profesional.

The Supreme Tribunal decision dated March 26, 2014, declares the compensation established in article 49.1.c) of the Workers Statute regarding the termination of some temporary contracts compatible with the legal nature of the special working relationship of professional sportsmen/women governed by Royal Decree 1006/1985. It gives an extensive, detailed and systematic analysis of the legal regime for the special working relationship. However, according to the author, the inevitable temporary character of the special working relationship shows a perspective that the decision omits, which, if considered, would advise reviewing the doctrine in the decision and the non-applicability of compensation to the special working relationship.

Title: Special employment relationship of professional athletes and compensation ex article 49.1.c) of the Worker's Statute. Commentary of the decision of the Spanish Supreme Court of March 26, 2014.

Palabras clave: relación laboral especial, deportistas profesionales, compensación.
Keywords: special employment relationship, professional athletes, compensation.

Sumario

1. Antecedentes
2. Aspectos no discutidos de la resolución.
3. Valoración crítica del fallo de la sentencia: análisis de la temporalidad *ex lege* de la relación especial de deportista en conexión con la finalidad de la extinción del contrato temporal en el Estatuto de los Trabajadores.
 - 3.1. Necesario carácter temporal de la relación de deportista profesional.
 - 3.2. La reducción de la dualidad del mercado de trabajo como finalidad única de la indemnización establecida por el artículo 49.1.c) ET.
 - 3.3. En definitiva: la aplicación de la indemnización ex artículo 49.1.c) del Estatuto de los Trabajadores a terminación de la relación de deportista profesional introduce un desincentivo a la inestabilidad contractual de los deportistas profesionales

1. Antecedentes

La sentencia que comentamos en esta colaboración para la revista IUSLabor resuelve en segunda instancia una demanda interpuesta por la Asociación de Equipos de Ciclismo Profesional por la que pretendía la interpretación del artículo 15.2 del Convenio Colectivo de la actividad de ciclismo profesional. Precepto convencional que señalaba que “...al finalizar la relación laboral se liquidará el finiquito que contendrá los conceptos económicos que regule la legislación vigente”.

El contenido sustancial de la reclamación y de la consiguiente resolución judicial consiste en determinar si a terminación de la relación laboral especial de ciclista profesional le resulta de aplicación la indemnización prevista por el artículo 49.1.c) del Estatuto de los Trabajadores para los casos de extinción del contrato de trabajo por “...*expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato...*”, cuyo importe inicial de ocho días por año de servicio ha sido ampliado por la Disposición Transitoria Decimotercera del mismo cuerpo legal en función del momento de otorgamiento del contrato temporal, y que llegará a doce días de salario por año de servicio para los contratos temporales que se celebren a partir del día 1 de enero de 2015.

Lo cierto es que, hasta el momento de la resolución de esta controversia, distintas resoluciones judiciales dictadas en segunda instancia en procesos individuales de reclamación de cantidad habían otorgado el derecho a la obtención de esta indemnización a deportistas profesionales vinculados al ciclismo profesional. Así, entre ellas, las dictadas por los Tribunales Superiores de Justicia de Castilla-La Mancha de 14 de octubre de 2011 (AS\2011\2558) o de Cantabria de 20 de julio de 2012 (JUR\2012\389976).

Es en este entorno, y entendemos que para tener un criterio claro a este respecto, en el que acciona judicialmente la Asociación Empresarial pretendiendo la interpretación del artículo de su convenio relativo a los conceptos que deben integrar el finiquito.

A este tenor conviene realizar dos apreciaciones de interés para el comentario:

- Como bien señala la sentencia que se comenta, el contenido del artículo dispone que el finiquito deberá contener “los conceptos económicos que regule la legislación vigente”. Así, no hay nada de especial en el contenido de la disposición analizada que merezca una interpretación particular. El tribunal debe limitarse a establecer qué cantidades o conceptos deben abonarse de

acuerdo con la legislación vigente, por lo que se trata de un juicio de legalidad general.

- Por este motivo, el contenido de la resolución resultará aplicable a cualquier deportista profesional, dado que el análisis se circunscribe a afirmar la compatibilidad entre lo contenido en el artículo 49.1.c) del Estatuto de los Trabajadores y el régimen de extinción previsto para la relación laboral especial en el artículo 14 del Real Decreto 1006/1985.

El Alto Tribunal concluye que a los deportistas profesionales les corresponde percibir la indemnización prevista por el artículo 49.1.c) ET –de ocho días por año de servicio a 12 días por año de servicio según la fecha de otorgamiento del contrato– en el caso de que, en la fecha prevista para su extinción el contrato no se prorrogue por la exclusiva voluntad del empleador, al considerar que esta indemnización es compatible con la naturaleza jurídica de la relación laboral especial de deportista profesional.

2. Aspectos no discutidos de la resolución

En nuestra opinión, la Sentencia de 26/03/2014 es una resolución loable, sin perjuicio de la crítica contenida en el apartado siguiente. Debemos resaltar el esfuerzo realizado por la Sala de lo Social para dictar una Sentencia brillante en la forma y en el fondo.

De su muy recomendable lectura destacamos en primer lugar su claridad, puesta en evidencia por una sistemática expositiva a lo largo de sus fundamentos de derecho que la acercan a la técnica del artículo doctrinal.

Esta sistemática no es hueca, muy al contrario el alto tribunal realiza un ejercicio notable en los distintos apartados, fundamentos, que configuran su decisión; la exposición de las normas aplicables, las explicaciones del principio de supletoriedad y su alcance general, o el apartado de mención constitucional.

Nótese que suscribimos muchas de las reflexiones contenidas en la sentencia, entre ellas, **a)** el análisis de constitucionalidad que realiza, pues también a juicio de quien suscribe nos encontramos ante una controversia propia de la legalidad ordinaria y **b)** la afirmación relativa a la posibilidad, con carácter general, de que el Estatuto de los Trabajadores pueda establecer unas condiciones para la extinción de los contratos que interfieran en el régimen extintivo de la relación de deportista al establecerse unos años más tarde de la publicación del Real Decreto.

Sin embargo, consideramos que los argumentos de la resolución se debilitan en el momento en que comienza a exponer cuál es la finalidad de la indemnización por extinción del contrato introducida por el Real Decreto Ley 5/2001, de 2 de marzo (Ley 12/2001, de 9 de julio) y ampliada por el Real Decreto Ley 10/2010, de 16 de julio (Ley 35/2010), así como cuando intenta compatibilizar esta finalidad con la naturaleza esencialmente temporal de la relación laboral especial de deportista profesional.

3. Valoración crítica del fallo de la sentencia: análisis de la temporalidad *ex lege* de la relación especial de deportista en conexión con la finalidad de la extinción del contrato temporal en el Estatuto de los Trabajadores

3.1. Necesario carácter temporal de la relación de deportista profesional

La temporalidad *ex lege* del contrato de deportista profesional y la consiguiente imposibilidad legal de otorgar un contrato de deportista profesional indefinido tiene, a nuestro entender, una importancia definitiva para analizar la cuestión que nos planteamos.

Ésta es una de las mayores singularidades de la relación laboral especial (artículo 6 Real Decreto 1006/1985), respecto de la relación laboral común y conlleva una gran contraposición con el régimen laboral común, para el que el Estatuto de los Trabajadores considera ideal la relación laboral indefinida. Así, el contrato temporal, que en las relaciones laborales comunes es excepcional y causal, resulta el único contrato posible para la relación laboral especial de deportista profesional al señalar: “*la relación laboral especial de los deportistas profesionales será siempre de duración determinada*”.

Hay muchos motivos por los que el deportista profesional sólo puede verse vinculado temporalmente. La sentencia hace mención a la causa de impedir los vetustos derechos de retención vigentes anteriormente. Junto a éste, también corresponde señalar que “*la respuesta a esta cuestión (causa de la naturaleza esencialmente temporal) se ha radicado en las peculiaridades que presenta la prestación profesional del deportista... entre estas especificidades... se apunta a que el trabajo del deportista profesional está basado en el ejercicio de sus facultades físicas, de sus reflejos... por lo que es una actividad que únicamente se puede desarrollar unos años*”.¹

¹ *Los deportistas profesionales: Estudio de su régimen jurídico laboral y de seguridad Social. Dir. José Luis Monereo Péres y Miguel Cardenal Carro. Coord José Antonio Fernández Avilés y Emilio Andrés García Silvero. Editorial Comares 2010. Págs. 138 y ss.*

Junto a la anterior, como causas también de esta realidad merece señalarse que si bien “...desde el punto de vista de la clase trabajadora la contratación indefinida, en la medida que favorece la estabilidad en el empleo, es considerada como un valor a proteger; también el derecho del Trabajo, cumpliendo con su función tuitiva, ha asumido durante décadas esta preferencia expresa por la contratación indefinida... Sin embargo, esta garantía de estabilidad, que en el marco de las relaciones comunes se valora de forma positiva desde el punto de vista de los trabajadores, se percibe como un elemento que no se adapta a los intereses de permanente revalorización de la prestación de los deportistas. La Jurisprudencia ha insistido en la meritada función de tutela de los intereses económicos de los deportistas en base a la libertad de trabajo y ha reafirmado la naturaleza temporal de la relación en la medida que permite “la posibilidad de pactar nuevas condiciones que fueran acordes con la cotización que por entonces hubiera alcanzado” (STS 13/11/1990), y en los mismo términos la doctrina ha subrayado que la contratación de duración determinada “trata de proteger, fundamentalmente, los intereses del deportista profesional, que en su breve etapa de actividad ha de ver plenamente garantizada su libertad de trabajo y por consiguiente la posibilidad de cambios frecuentes en la prestación del mismo” (Durán López, 1985, pág. 273); en definitiva, se ha entendido que la especialidad de esta regulación se justifica porque protege el “interés al cambio de club”, (Cruz Villalón, 1986, pág. 238) elemento esencial para la promoción profesional y económica del deportista²”.

En consecuencia, el contrato del deportista será siempre temporal. Aunque se prorrogue, también la prórroga será temporal.

3.2. La reducción de la dualidad del mercado de trabajo como finalidad única de la indemnización establecida por el artículo 49.1.c) ET

Una de las características, a nuestro juicio, más reseñables de las leyes laborales españolas radica en la parquedad de sus exposiciones de motivos. Generalmente se antoja muy difícil conocer, bien las causas de una concreta disposición normativa, bien el encaje entre las causas que se alegan para legislar de una manera y la conexión entre las alegadas causas y la concreta disposición.

Esta afirmación general quiebra en el caso particular de la medida acordada por el Real Decreto Ley 5/2001 (ratificada por la Ley 5/2001). La citada exposición recoge que “...la evolución positiva del empleo en estos últimos años ha mostrado también la necesidad de plantear nuevas reformas que sigan favoreciendo esta evolución y que se orienten, particularmente, a reducir las aún excesivas tasas de temporalidad

² Idem, pág 141.

existentes. ...este conjunto de reformas mantiene su orientación hacia el fomento de un empleo más estable y de mayor calidad”.

Con la expuesta finalidad, la norma adoptó un conjunto de medidas que afectaron a múltiples aspectos de los distintos contratos de trabajo y, entre ellas, se introdujo la muy novedosa consistente en establecer una indemnización de ocho días por año de servicio para el caso de extinción por expiración del tiempo convenido de los contrato de trabajo eventual y por obra o servicio determinado.

La causa de la introducción de esta indemnización era exclusivamente una: intentar reducir la dualidad de nuestro mercado de trabajo a través de la introducción de un desincentivo a la contratación temporal en los contratos que más supuestos de utilización fraudulenta se habían detectado. Por mor de esta indemnización, se acercaban las consecuencias entre finalizar un contrato temporal y extinguir con causa un contrato indefinido y el empresario apreciaba un desincentivo en la contratación temporal al tener que indemnizar en el momento de su terminación, al mismo tiempo que apreciaba un incentivo para decantarse por la contratación indefinida.

Que el propósito de la disposición es exclusivamente la reducción de la dualidad del mercado de trabajo se ha evidenciado definitivamente si acudimos a la norma que amplía hasta doce días por año la indemnización que debe satisfacerse por la extinción de estos contratos. Así, la Exposición de Motivos del Real Decreto Ley 10/2010, señala *“entre las medidas dirigidas a restringir el uso injustificado de las modalidades temporales de contratación cabe destacar las dirigidas a establecer un límite temporal máximo en los contratos para obra o servicio determinado...; asimismo, se introducen algunos ajustes en la regla instaurada en 2006 para evitar el encadenamiento sucesivo... Por último se incrementa hasta doce días la indemnización por la finalización e contratos temporales”.*

A nuestro entender, el legislador pretender aplicar una regla de desincentivo propia del análisis económico del derecho. Una vez realizado el diagnóstico de que **a)** en el mercado de trabajo se está produciendo una utilización abusiva de dos tipos de contratos temporales (los contratos por obra o servicio determinado y los contratos eventuales por circunstancias de mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos) y **b)** que esa utilización tiene una de sus causas en el hecho de que la extinción de un contrato indefinido debe ser indemnizada y la terminación de un contrato temporal no tiene indemnización, **c)** se introduce también una indemnización para la terminación por expiración del tiempo en el contrato temporal y después se amplía la indemnización hasta los doce días por año de servicio.

El empresario, así, verá que la terminación de un contrato temporal le obliga a abonar hasta doce días por año de servicio, mientras la terminación de un contrato indefinido, si concurren causas, le obliga a abonar veinte días por año de servicio. Esta medida, junto con otras (relativas a concatenaciones, o a límites máximo de contratación temporal), le desanimará a justificar como causa de la contratación temporal las diferentes consecuencias resolutorias de uno y otro.

Siendo así, criticamos abiertamente que el alto tribunal aluda que la indemnización responda a una mejora genérica de “la calidad” del trabajo temporal. Si ésta hubiera sido la finalidad del legislador, entendemos que la norma no hubiera obviado la aplicación de la indemnización a otros contratos igualmente temporales de naturaleza común, como son el contrato de interinidad, o los contratos formativos (prácticas y aprendizaje), so riesgo, en ese caso sí, de perjudicar el principio constitucional de igualdad establecido por el artículo 14 de la Constitución Española.

3.3. En definitiva: la aplicación de la indemnización ex artículo 49.1.c) del Estatuto de los Trabajadores a terminación de la relación de deportista profesional introduce un desincentivo a la inestabilidad contractual de los deportistas profesionales

La imposibilidad de contratación indefinida del deportista hace que, antes del momento de la terminación, su empleador tenga sólo dos alternativas: prorrogar el contrato (siempre que el deportista esté de acuerdo) o extinguirlo.

La posibilidad de prórroga, amén de engañosa en ocasiones –no olvidemos que una prórroga del contrato puede resultar para el deportista un pérdida de derechos por efecto del “coste de oportunidad”– es, para todos los deportistas, una posibilidad sujeta a plazo y no resulta exigible al empleador en términos absolutos.

Uno de los motivos de la temporalidad es, como se ha visto, ajustar el régimen jurídico a la realidad de que las capacidades profesionales de los deportistas profesionales tienen un plazo de caducidad anterior a su posibilidad de jubilación. Podría afirmarse que llega un momento en todo deportista en el que éste no tiene las capacidades objetivas para desarrollar su profesión. Se ha hecho mayor. Pocos pueden pensar que la finalidad de la norma sea exigir a un empleador que ofrezca prórrogas continuas a un deportista en esas circunstancias.

Analizando el efecto del eventual incentivo en esta medida, tal y como hemos hecho en el momento de valorar el motivo de su introducción, veremos que la introducción

de una indemnización por expiración del plazo del contrato produce también un incentivo en la relación especial de deportista profesional, pero dirigido a la inestabilidad de su relación contractual, dado que ante la imposibilidad existente en la normativa ordinaria de contratación indefinida, en la relación laboral especial lo que produce es un acercamiento entre las consecuencias de la terminación por expiración del tiempo convenido, con las consecuencias de la extinción del contrato sin causa justificada.

Así, antes de la aplicación de la indemnización, ante el vencimiento del contrato de un deportista a unos meses vista, sin condiciones para su prórroga, el empresario se debatiría entre las consecuencias de esperar al vencimiento del término, lo que comportaría un coste cero, o extinguir el contrato con causa, con la obligación de pago de la indemnización mínima de 2 meses por año de servicio, en defecto de pacto. El incentivo absoluto sería conservar el contrato hasta su terminación.

Por el contrario, si se continúa con la interpretación actual, la diferencia entre cero y dos meses por año se reduciría en doce días por año y se situaría en una cantidad equivalente a un mes y dieciocho días por año de servicio.

No es capaz quien suscribe de valorar hasta qué punto esta realidad provocará o no decisiones anticipadas de extinción. Sin embargo, sí que consideramos que esta perspectiva y las anteriores consideraciones relativas a la finalidad de la norma evidencia la incompatibilidad entre la indemnización prevista por el artículo 49.1.c) y la relación laboral especial de deporte profesional.

En conclusión, la indemnización analizada resultaría inaplicable a la relación laboral especial debido, esencialmente, a que el carácter irremediamente temporal de la relación especial evidencia la inadecuación entre la finalidad perseguida por la norma legal (Estatuto de los Trabajadores) y el resultado de su aplicación en los deportistas profesionales.