

No hay deportistas de élite para el Derecho del Trabajo: la indemnización por término del contrato temporal.

STS-SOC núm. 54/2020, de 23 de enero.

Carmen Viqueira Pérez

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Alicante

Miguel Basterra Hernández

Profesor Contratado Doctor de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Alicante.

Resumen: *La sentencia comentada reitera y clarifica el criterio interpretativo mantenido por anteriores pronunciamientos, concluye el recorrido doctrinal de la esquivia categoría de los “deportistas de élite” y sienta jurisprudencia (en los términos del art. 1.6 del CC) afirmando el derecho de todos los deportistas profesionales a percibir la indemnización prevista en el art. 49.1.c) del ET cuando su contrato de trabajo temporal finalice por la llegada del término.*

Palabras clave: *Deportista profesional. Indemnización. Contrato temporal. Término. Extinción.*

Abstract: *The analysed Sentence reiterates and clarifies the interpretative criterion maintained by previous pronouncements, concludes the doctrinal journey of the elusive category of “elite athletes” and establishes jurisprudence (in the terms of art. 1.6 of the CC) affirming the right of all professional athletes to receive the compensation provided for in art. 49.1.c) of the ET, when their temporary working contract ends due to the arrival of the fixed term.*

Keywords: *Professional athletes. Compensation. Temporary contract. Fixed term. Termination.*

I. Introducción

La aplicación de las previsiones generales establecidas en el ET a las relaciones especiales no siempre se produce sin originar algún desajuste que puede llegar a ser notable cuando se trata de relaciones especiales con perfil marcadamente peculiar, como es el caso de los deportistas profesionales. El derecho de los deportistas profesionales a percibir la indemnización establecida en el art. 49.1.c) ET cuando finaliza su contrato es una cuestión sobre la que el TS se ha pronunciado en diversas ocasiones. Desde 2014 su doctrina es concluyente en el sentido de reconocer a los deportistas profesionales, por vía de la aplicación supletoria del ET, el derecho a la indemnización por llegada del término final de sus contratos temporales ex art. 49.1.c) ET, pero en paralelo a esta doctrina esbozó el TS una difusa reflexión sobre la realidad socioeconómica propia de los “*deportistas de élite*” -que les excluiría de ese reconocimiento del derecho a la indemnización por fin de contrato- que generó un

cierto desorden hasta que el Tribunal Supremo, en la sentencia de 14/05/2019 (Rec. 3957/2016), corrige su doctrina y, en la ahora comentada (23 de enero de 2020), la ordena, clarifica y perfila.

II. Identificación de la resolución judicial comentada

Tipo de resolución judicial: sentencia.

Órgano judicial: Tribunal Supremo (Sala Social).

Número de resolución judicial y fecha: sentencia núm. 54/2020, de 23 de enero.

Tipo y número recurso o procedimiento: Recurso de casación para la unificación de doctrina núm. 2205/2017.

ECLI: ES:TS:2020:344.

Fuente: CENDOJ.

Ponente: Excmo. Sr. D. Ángel Blasco Pellicer.

Votos particulares: carece.

III. Problema suscitado. Hechos y antecedentes

La STS de 23/01/2020 (Rec. 2205/2017) cierra, desde el plano jurisprudencial, la cuestión de si los deportistas profesionales, cuya relación laboral especial se regula por el RD 1006/1985, tienen derecho a percibir la indemnización prevista en el art. 49.1.c) del ET.

El caso que la sentencia resuelve se plantea a raíz de la finalización del contrato entre un futbolista profesional y su club, el Getafe S.A.D, con el que suscribió un contrato de trabajo, cuyo objeto era la prestación profesional del jugador al club en calidad de *futbolista*, que se formalizó el 20 de julio de 2010 con una duración determinada hasta el 30 de junio de 2014. Días antes de esa fecha de terminación, el 23 de mayo, el propio club, a través de su página web oficial, difundía un mensaje en el que comunicaba el fin de la relación del jugador con el equipo al acabar la temporada, agradeciéndole la *“defensa de los colores azulones con tanta profesionalidad y entrega”*.

Convencido de que, además del agradecimiento, tenía derecho a percibir una indemnización por finalización del contrato, el ya ex jugador, solicitó al club su abono y, tras una primera negativa extrajudicial y una segunda ya en sede de conciliación previa en el SMAC, finalmente formula demanda en sede judicial solicitando se dictase sentencia por la que se reconociera su derecho al abono de una cantidad dineraria (algo más de 95.000 €) en concepto de indemnización por extinción del contrato a raíz de la llegada del término fijado. La demanda fracasa en instancia (el Juzgado de lo Social nº 20 de Madrid, en Sentencia de 13/05/2016 nº 9/2015, desestimó la demanda y absolvió al Getafe S.A.D) y el futbolista recurre entonces en suplicación ante el TSJ de Madrid, que, en Sentencia de 13/01/2017 (Rec. 885/2016), reconoció al trabajador el derecho a percibir la indemnización por fin del contrato temporal, revocando así la sentencia de instancia. Y es a resultas de esta sentencia de la Sala madrileña de suplicación que el Getafe interpone, finalmente, recurso de casación para unificación de doctrina ante el Tribunal Supremo, alegando como sentencia de contraste la dictada por el TSJ de Castilla y León (Valladolid) el 16/03/2016 (Rec. 55/2016).

IV. Posición de las partes

La sentencia que se comenta viene a esclarecer anteriores pronunciamientos de la Sala acerca del derecho del deportista profesional a percibir la indemnización por fin de contrato. Muy especialmente el vertido en la STS de 26 de marzo de 2014 (Rec. 61/2013), en el que se basan tanto la sentencia de contradicción como la recurrida alcanzando conclusiones contrapuestas. No es de extrañar, por eso, que a lo largo de los sucesivos episodios del iter del caso se aprecie que el andamiaje argumental que

sostiene las pretensiones de cada una de las partes se cimente, en realidad, sobre las distintas lecturas que podrían extraerse de la STS de 26 de marzo de 2014 (Rec. 61/2013).

Como se sabe, el RD 1006/1985 no reconoce al deportista el derecho a percibir indemnización alguna al término del contrato, de modo que sólo sería posible mantener la existencia de este derecho en base a la aplicación supletoria del ET (donde sí se establece una indemnización de 12 días de salario por año de servicio) que únicamente es posible cuando no resulte incompatible con la peculiar naturaleza de la relación especial. Habida cuenta de que la relación del deportista profesional se articula siempre a través de un contrato temporal, la primera cuestión a dilucidar es si resulta incompatible reconocer una indemnización por finalización del contrato temporal en favor de un trabajador cuyo contrato es siempre temporal.

En aquella sentencia, el Alto Tribunal resuelve afirmativamente esta cuestión recordando que la indemnización persigue fomentar la estabilidad en el empleo estimulando la contratación indefinida, así como mejorar la calidad del propio empleo temporal mediante esta compensación, y, en suma, combatir la dualidad del mercado laboral. Y, a juicio de la Sala, el reconocimiento de dicha indemnización en favor de los deportistas profesionales no se ve obstaculizado por el hecho de que art. 6 del RD 1006/1985 establezca que *“la relación laboral especial de los deportistas profesionales será siempre de duración determinada”*, ya que, *“...aun cuando en el ámbito de regulación de los deportistas profesionales no sea posible la existencia de relación indefinida...”*, la indemnización prevista para los contratos temporales en el art. 49.1.c) les confiere *“...una mayor estabilidad por la incentivación de las prórrogas – penalizando con una indemnización la extinción no prorrogada–, y en todo caso entendemos que el devengo de una indemnización por expiración del tiempo convenido no seguida de renovación contractual, indudablemente, supone una mejora en la calidad del empleo, ya que se facilita económicamente la transición entre los contratos con diversos clubes o entidades, lo que comporta que con ello se alcancen los objetivos previstos en las pertinentes disposiciones legales”*. A mayor abundamiento y como colofón, la Sentencia sostiene que negar el pretendido derecho a los deportistas profesionales plantearía muy serias dudas de constitucionalidad, en términos de desigualdad frente al común de los trabajadores, *“y resultaría contrario al indudable proceso de laboralización de las relaciones especiales de trabajo”*.

Este planteamiento general, sin embargo, se matiza con dos condicionantes. El primero nos indica que ello es así siempre y cuando *“...la falta de prórroga contractual proceda de la exclusiva voluntad de la entidad deportiva, y no cuando ambas partes estén acordes en no prolongar la vida del contrato o sea el propio deportista el que excluya aquella posibilidad novatoria”*. El segundo distingue una sinuosa categoría, la de los *deportistas de élite*, en relación a los cuales el reconocimiento del derecho podría ser puesto en duda porque tan particulares trabajadores, cuando finaliza su contrato, no están preocupados por los problemas relativos a la estabilidad en el empleo, sino por la necesidad de elegir entre prorrogar sus contratos o fichar por otra entidad deportiva (todo ello, por lo demás, en contraposición al ya vetusto *derecho de retención*, en virtud del cual, en regulaciones anteriores, se sometía al deportista profesional a la exclusiva voluntad de la entidad que le hubiese contratado). De este modo, parecería que las necesidades de estos trabajadores son inversas a las de un trabajador común, pues su máximo interés se identificaría con esa libertad contractual que le permitiese negociar con frecuencia las condiciones económicas de su contrato en función del éxito de su carrera profesional.

Esta última disquisición en torno a los *deportistas de élite* ha suscitado no poca controversia en la doctrina judicial, ha llevado al Tribunal Supremo a volver sobre esta cuestión en diversas ocasiones y es la cuestión que da base a la posición argumental de las partes enfrentadas en el litigio que la sentencia comentada resuelve.

Así, en definitiva, el Getafe S.A.D. esgrime que su ya exjugador, por razón de sus emolumentos anuales (725.000 € más primas por resultados), formaba parte de la *élite* deportiva a la que, según su lectura interpretativa, el TS dejó en 2014 fuera de su

análisis sobre el reconocimiento de la indemnización por fin del contrato temporal de los deportistas profesionales, en general; alegando como sentencia de contraste en su recurso de casación para la unificación de doctrina la STSJ de Castilla y León (Valladolid) de 16/03/2016 (Rec. 55/2016) [que en un supuesto similar -jugador del club de fútbol S.D. Ponferradina- denegó la indemnización al considerarlo *deportista de élite*]. Mientras que, por su parte, el futbolista viene a sostener que las apreciaciones sobre los deportistas de *élite* se vertieron a título de *obiter dicta*, sin ser luego trasladadas al fallo; y, muy al contrario de lo que defiende el club, no existe base normativa, general o específica, ni razón alguna, objetiva o subjetiva, que conduzca a denegar, en un caso como el suyo, la indemnización prevista en el art. 49.1.c) del ET para la finalización de los contratos temporales por la llegada del término fijado.

V. Normativa aplicable al caso

El primer texto normativo al que se debe atender, por orden de inmediación, es el RD 1006/1985, que, como se sabe, regula la relación laboral especial de los deportistas profesionales. Y, de entre los artículos que lo componen, cabría destacar tres:

Art. 6: *La relación especial de los deportistas profesionales será siempre de duración determinada, pudiendo producirse la contratación por tiempo cierto o para la realización de un número de actuaciones deportivas que constituyan en conjunto una unidad claramente determinable o identificable en el ámbito de la correspondiente práctica deportiva. Podrán producirse prórrogas del contrato, igualmente para una duración determinada, mediante sucesivos acuerdos al vencimiento del término originalmente pactado.*

Art. 13: *La relación laboral se extinguirá por las siguientes causas: (...) b) Por expiración del tiempo convenido. (...)*

Art. 21: *En 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.*

De entre esas normas laborales de general aplicación, debe destacarse, cómo no, el art. 49.1.c) del ET: *El contrato de trabajo se extinguirá por las siguientes causas: (...) c) Por expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato. A la finalización del contrato, excepto en los casos del contrato de interinidad y de los contratos formativos, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar doce días de salario por cada año de servicio, o la establecida, en su caso, en la normativa específica que sea de aplicación. Los contratos de duración determinada que tengan establecido plazo máximo de duración, incluidos los contratos en prácticas y para la formación y el aprendizaje, concertados por una duración inferior a la máxima legalmente establecida, se entenderán prorrogados automáticamente hasta dicho plazo cuando no medie denuncia o prórroga expresa y el trabajador continúe prestando servicios. Expirada dicha duración máxima o realizada la obra o servicio objeto del contrato, si no hubiera denuncia y se continuara en la prestación laboral, el contrato se considerará prorrogado tácitamente por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación. Si el contrato de trabajo de duración determinada es superior a un año, la parte del contrato que formule la denuncia está obligada a notificar a la otra la terminación del mismo con una antelación mínima de quince días. (...)*

En fin, cabría mencionar, por último, el Convenio colectivo para la actividad de fútbol profesional, que en su art. 14.1 dispone: *El contrato suscrito entre el Club/SAD y el Futbolista Profesional tendrá siempre una duración determinada, bien porque exprese la fecha de finalización, bien porque se refiera a una determinada competición o número de partidos. En el primer supuesto, se entenderá finalizado, sin necesidad de previo aviso, el día señalado. En el segundo supuesto, se entenderá finalizado el*

día en que se celebre el último partido de competición de que se trate, siempre que el Club/SAD participe en el mismo.

VI. Parte dispositiva

La sentencia comentada, -STS 23/01/2020 (Rec. 2205/2017)- desestima el recurso de casación para unificación de doctrina planteado por el Getafe S.A.D. contra la STSJ de Madrid de 13/01/2017 (Rec. 885/2016), que viene confirmada ahora por el Alto Tribunal en detrimento de la TSJ de Castilla y León (Valladolid) el 16/03/2016 (Rec. 55/2016), que se alegó como sentencia de contraste por la recurrente.

Así, la sentencia concluye que “en efecto, la extinción del contrato por finalización de su término pactado da lugar a la percepción de la indemnización prevista en el art. 49.1.c) ET, de aplicación supletoria a todas las relaciones reguladas por el RD 1006/1985, lo que 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, siendo irrelevante el nivel retributivo del deportista, pues dicho precepto se aplica siempre que ha habido una contratación temporal que llega a su término, con independencia de cuál sea el salario de la persona afectada o su posición respecto del importe previsto por el convenio colectivo, así como el hecho de que se incorpore de forma inmediata a otra entidad deportiva. En nuestro asunto, el contrato se extinguió por llegada de su término final y sin que concurriera ninguna circunstancia que hiciese inaplicable la previsión indemnizatoria contenida en el artículo 49.1.c) ET, lo que conlleva la desestimación del recurso y la confirmación de la sentencia de instancia.”

VII. Pasajes decisivos

Como ya se ha apuntado, los pasajes decisivos de la sentencia dialogan con los de dos sentencias anteriores, la STS 14/05/2019 (Rec. 3957/2016), cuya doctrina confirma punto por punto, y la STS de 26/03/2014 (Rec. 61/2013), cuya *ratio decidendi* también ratifica, aunque no así aquellos otros razonamientos vertidos *obiter dicta* acerca de la esquiwa categoría de los *deportistas de élite* y su dimensión económica. Así, insiste el Alto Tribunal en que *“la finalidad perseguida por la indemnización por término de contrato es compatible con la especialidad del contrato deportivo, puesto que respecto del mismo mejora su estabilidad o minorra las consecuencias desfavorables de la precariedad.”*

“El artículo 21 del RD 1006/1985 ordena la aplicación supletoria de las normas comunes; esa es la regla general. 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. En esa línea se mueven los pronunciamientos tanto de esta Sala cuanto del Tribunal de Justicia de la Unión Europea. Como en 2014, afirmamos que la peculiaridad de las actividades deportivas no es, por sí sola, bastante para descartar el juego de las reglas propias del régimen contractual común sobre terminación del contrato de trabajo o sobre temporalidad”.

“Igualmente, respecto del sentido o alcance de nuestra anterior sentencia de 26 de marzo de 2014, recordamos que la aplicación del artículo 49.1.c) ET a los contratos temporales de quienes están bajo el ámbito aplicativo del RD 1006/1985 no puede depender de su mayor o menor nivel retributivo o de su consideración como deportista de élite y ello por las siguientes razones:”

"A) Dándose los presupuestos de laboralidad (art. 1.1 ET), el legislador no establece un tope retributivo a partir del cual las personas que lo superan queden al margen de los derechos laborales, sino que se preocupa de garantizar lo contrario: que nadie quede por debajo de lo suficiente para satisfacer las propias necesidades y las del círculo familiar (arts. 35.1 CE y 27 ET). Cuando la empresa debe abonar una indemnización como consecuencia de la terminación del contrato de trabajo no aparece tope alguno que conduzca a minorarla, toparla o, mucho menos, excluirla. La consulta de los artículos 40 (movilidad geográfica), 41 (modificación sustancial de condiciones de trabajo), 50 (extinción causal), 51 (despido colectivo), 53 (extinción por causas objetivas) y 55 (despido disciplinario), así como de la abundante doctrina sobre su alcance, así lo confirma."

"B) La toma en consideración del elevado nivel de ingresos, en términos comparativos, tiene sentido en nuestro diseño normativo cuando se trata de acceder a prestaciones públicas, como las del Fondo de Garantía Salarial (art. 33), cuando se afrontan los derechos de quienes poseen una posición acreedora frente al trabajador (art. 27.2 ET) o cuando se gradúa la concurrencia de créditos frente al empleador (art. 32 ET). Pero cuando se trata de dotar de contenido a los derechos patrimoniales que quien trabaja posee frente a su empleador, la Ley laboral no diferencia a quienes cobran salarios elevados de quienes se encuentran en el otro extremo del abanico retributivo. No lo hace ni respecto de los contratos comunes, ni respecto de las relaciones laborales de carácter especial."

"C) Al margen los supuestos formativos o de interinidad, el artículo 49.1.c) ET se aplica siempre que ha habido una contratación temporal que llega a su término, con independencia de cuál sea el salario de la persona afectada o su posición respecto del importe previsto por el convenio colectivo."

VIII. Comentario

Tal y como se ha apuntado ya, la sentencia comentada reitera y clarifica el criterio interpretativo mantenido por anteriores resoluciones, concluye -por el momento- el recorrido doctrinal que arrancó con la STS de 26/03/2014 (Rec. 61/2013), y sienta jurisprudencia (en los términos del art. 1.6 del CC) afirmando el derecho de los deportistas profesionales a percibir de la entidad deportiva para la que trabajen la indemnización prevista en el art. 49.1.c) del ET cuando su contrato de trabajo temporal finalice por la llegada del término fijado.

Como se sabe, en aquella sentencia de 2014 el Supremo ya concluyó que debía reconocerse a los deportistas profesionales, por vía de la aplicación de la norma supletoria, el derecho a la indemnización por llegada del término final de sus contratos temporales ex art. 49.1.c) ET. La cuestión, ya se ha visto, es que, en paralelo a esta doctrina, esbozó unas difusas reflexiones sobre la realidad socioeconómica propia de los *deportistas de élite* (categoría, por otra parte, carente del más mínimo soporte normativo), que les excluiría de ese reconocimiento del derecho a la indemnización por fin de contrato, generalizado para el común de los deportistas profesionales. Esta espinosa semilla de los *deportistas de élite* germinó en una frondosa controversia doctrinal a lo largo y ancho de los juzgados de instancia y tribunales superiores, hasta que el Tribunal Supremo en la sentencia de 14/05/2019 (Rec. 3957/2016), primero, y, finalmente, en la de 23/01/2020 (Rec. 2205/2017) ha perfilado, limado y pulido su doctrina.

En la primera de ellas, el Supremo ya aclaró que *"la introducción de ese concepto [deportistas de élite] en la STS de 2014 no puede servir para restringir el alcance subjetivo de la indemnización por término del contrato"*, por lo que *"la aplicación del artículo 49.1.c) ET a los contratos temporales de quienes están bajo el ámbito aplicativo del RD 1006/1985 no puede depender de su mayor o menor nivel retributivo"*; y, en base a ello, la Sala IV reconoció el derecho a percibir la indemnización a un futbolista del Alcorcón, que competía entonces en la 2ª División española. Así, por vez primera, el Supremo enmienda parcialmente su Sentencia de 26/03/2014 (Rec. 61/2013), por cuanto determinada que el reconocimiento de la

indemnización prevista en el art. 49.1.c) del ET a los deportistas profesionales es una cuestión *objetiva*, sin que ningún potencial beneficiario pueda ver frustrada su pretensión por factores *subjetivos*, como sería el de su consideración, o no, de deportista de *élite* en función de un umbral indeterminado de emolumentos.

Este criterio interpretativo queda firmemente consolidado en el sólido razonamiento que aporta la sentencia comentada. En ella se apuntala, eslabón por eslabón, el argumentario de la anterior STS de 2019 y se clarifica definitivamente que no es posible distinguir entre deportistas de *“élite”* y deportistas *“humildes”* (o tal vez *“del montón”*) porque la norma (RD 1006/1985) no establece la posibilidad de otorgar un trato distinto en función de la retribución percibida, como no lo hace el ET con el común de los trabajadores. Por lo demás, la sentencia reconoce la indemnización por llegada del término final de su contrato temporal a un futbolista del Getafe, club que milita en la 1ª División española de la Liga de Fútbol profesional. El dato en absoluto resulta baladí para la cuestión aquí planteada, por cuanto no existe en nuestro país una competición deportiva con mayor repercusión económica, mediática y social que la máxima categoría del fútbol: la *élite* absoluta de nuestro deporte. Por tanto, no cabe duda ya de que todo deportista profesional, con independencia de su nivel retributivo particular o el generalizado en su ámbito de competición, tendrá derecho a percibir la indemnización por la llegada del término final de su contrato temporal prevista en el art. 49.1.c) del ET.

No podemos sino compartir la doctrina sentada en la sentencia. Es inapelable que no hay dato normativo alguno que permita mantener un reconocimiento selectivo del derecho a percibir la indemnización por fin de contrato en función de la retribución que el deportista perciba. Con acierto recuerda la sentencia que el nivel retributivo, en la norma laboral, tiene su reflejo cuando se trata de acceder a prestaciones públicas como las que otorga FOGASA (art. 33 ET), cuando se ordenan los derechos que ostentan los acreedores del trabajador (art.27.2 ET) o los créditos de éste frente al empleador (art. 32 ET), pero a la hora de determinar el contenido de los derechos patrimoniales que el trabajador ostenta frente al empleador la norma no toma en cuenta la retribución del trabajador y no establece diferencias de trato en función del mayor o menor salario que este reciba.

Tampoco puede defenderse la exclusión del derecho a percibir la indemnización (o, eventualmente, la modulación de su cuantía) bajo la idea del menor daño que al deportista de alto nivel económico ocasiona la finalización del contrato, porque, como se sabe, el modelo de indemnización tasada excluye la posibilidad de evaluar el daño. En efecto, lo que el art. 49.1.c) del ET reconoce a los trabajadores temporales es una indemnización tasada. Lo cual implica que se percibe automáticamente, sin necesidad de que el trabajador demuestre el daño que la extinción contractual le causa. Es evidente que, en términos de riesgo potencial, el trabajador podría llegar sufrir un daño mayor al que cubre la indemnización configurada por la ley, pero como contrapartida cuenta con una indemnización garantizada que percibirá sin necesidad de probar la existencia de daño alguno. En este sentido, ya se manifestó contundentemente la STS 14/05/2019 (Rec. 3957/2016) afirmando que *“no estamos ante una compensación de daños y perjuicios, al modo de la responsabilidad civil común, sino ante el devengo automático de una cantidad por terminación del contrato”*.

La sentencia refrenda también el razonamiento que permite mantener la aplicación supletoria del art. 49.1.c) ET a los deportistas profesionales, que es el nudo gordiano de la cuestión. En efecto, más allá de cerrar el debate acerca de la inexistente categoría de los *“deportistas de élite”*, la sentencia ordena y reitera las razones que permiten mantener la aplicación supletoria del ET pese a que, en un contexto donde el contrato indefinido no cabe, pudiera ser discutible el reconocimiento de una indemnización que (a decir de la Exposición de Motivos que la implantó) tiene por objeto fomentar la estabilidad en el empleo, promocionar la contratación indefinida y reducir la dualidad del mercado de trabajo.

Aunque el concreto objetivo de promocionar la contratación indefinida es de cumplimiento imposible, no lo es el más genérico y principal de fomentar la estabilidad

en el empleo. En efecto, la mera presencia en el horizonte de esa indemnización ligada al final del contrato temporal del deportista mejora su estabilidad en el empleo, por cuanto incentiva al club a renegociar la continuidad de la relación; y, también porque, en cualquiera de los casos, aumenta la calidad de su empleo, al facilitar sustento económico a la transición entre sucesivas entidades deportivas o, en su caso, a suavizar el impacto del final de su carrera; todo lo cual permite alcanzar, también en el caso de los deportistas profesionales, los objetivos perseguidos por la norma.

El encaje de la previsión del ET puede presentar, ciertamente, alguna arista pero, aunque pudiera ponerse en duda que la indemnización del art. 49.1.c) ET resulte compatible con una relación en la que solo cabe contratar temporalmente, la solución ofrecida por el TS es, a nuestro juicio, intachable, porque esa duda habría de ser resuelta -en su caso- por el legislador. En este sentido, por lo demás, la idea de suprimir la indemnización habría de ser cuidadosamente medida porque el común de los deportistas no es identificable con el estereotipo del que cobra un salario estratosférico y que, en consecuencia, no precisa el modesto mecanismo de rescate previsto por la norma laboral, sino un trabajador -con actividad peculiar, sí- que se mueve en el estándar de la normalidad -o de la precariedad-.

Con todo, el reconocimiento del derecho a percibir la indemnización deja en el aire alguna cuestión todavía no definitivamente cerrada, como es la relativa a la importancia que pueda tener el hecho de que la denuncia opere a iniciativa del Club o a instancia del trabajador. Porque, recuérdese, el Tribunal Supremo únicamente reconoce el derecho del deportista a la indemnización prevista en el art. 49.1.c) del ET cuando *“...la falta de prórroga contractual proceda de la exclusiva voluntad de la entidad deportiva, y no cuando ambas partes estén acordados en no prolongar la vida del contrato o sea el propio deportista el que excluya aquella posibilidad novatoria”* -STS de 26/03/2014 (Rec. 61/2013)-. Y, más allá de que el Supremo no ofrezca una justificación razonada para apreciar este condicionante -que no se desprende de la lectura literal de la norma-, lo cierto es que tal exigencia plantea, además, una problemática importante en el plano aplicativo.

En efecto, como se sabe, la dinámica típica y habitual a la llegada del término de un contrato temporal es, en esencia, que, bien la empresa *denuncie* el advenimiento de tal circunstancia con el ánimo de extinguir la relación y, en consecuencia, abone la indemnización pertinente, o bien ambas partes guarden silencio ante la llegada del término fijado y continúen con su relación contractual, en cuyo caso se sobreentiende un consentimiento tácito para que el contrato se prorrogue, normalmente por tiempo indefinido. Sin embargo, el panorama es muy distinto en la relación de un deportista profesional porque el RD 1006/1985 prevé que la mera expiración del tiempo convenido determinará, por sí sola, la extinción del contrato temporal del deportista profesional; de modo que no es precisa una *previa denuncia* -como exige el art. 49.1.c) del ET para el común de los contratos a término-.

No hace falta decir que, al no existir la obligación de denunciar el contrato, puede resultar complejo determinar cuándo la extinción deriva de la voluntad de la entidad deportiva. Especialmente ello puede ser así cuando el club le traslada al deportista una oferta de renovación “a la baja”, como sucede en el supuesto que da base a la STSJ del País Vasco de 20/10/2015 (Rec. 1682/2015), que reconoció a un destacado *pelotari* la indemnización por finalización del contrato al entender que la propuesta que se le hizo al deportista y la reducción de condiciones que suponía frente a la contratación anterior era, en realidad, *“un condicionado novedoso con importante incidencia a la baja para su devenir laboral y profesional, lo cual determinó que no lo aceptara...”* que evidenciaba que *“...la voluntad exclusiva de la empresa fue la de no prolongar o prorrogar la vida del contrato anterior, sin que le fuera achacable al demandante su falta de mantenimiento”*.

A priori, puede antojarse harto complicado dilucidar si una determinada oferta de renovación, aun a la baja, constituye una maniobra fraudulenta por parte del club o, simplemente, se trata del valor económico que atribuye la entidad al rendimiento deportivo del atleta en ese momento de su carrera; porque en el deporte profesional la

volatilidad y la variabilidad del rendimiento de tan particulares trabajadores es muy superior a las que pueden incidir en sectores más ordinarios de la actividad, pues la carrera del deportista experimenta virulentos episodios de apogeo y decadencia en función de su estado de forma, las lesiones, el propio transcurso de la edad y otra serie de imponderables que en el argot se sintetizan como las “rachas”. Y tampoco resultaría descabellado pensar que generaría un margen inasumible de inseguridad jurídica dejar en manos del juez la valoración de extremos tan ambiguos e imprecisos a la hora de concluir si una determinada oferta de renovación de un club deportivo empleador respondía a una propuesta honesta y sincera de prorrogar el contrato de trabajo o si, en cambio, se trataba de un artificio subsumible en la mala fe. Existen, ello no obstante, algunos mecanismos que permiten apreciar, al menos en una medida orientativa, el verdadero ánimo de una determinada oferta de renovación por parte del club. En efecto, distintos expertos y plataformas informáticas son, a día de hoy, capaces de aventurar el *valor de mercado* de un deportista, a través del complejo estudio de los resultados, las estadísticas y su proyección hacia el futuro, y su posterior procesamiento por medio de algoritmos. Pues bien, sin ir más lejos, tales individuos y herramientas técnicas podrían ser perfectamente válidos como prueba pericial, que en conjunto con la valoración del resto de elementos concurrentes llevasen al órgano juzgador a adoptar una resolución fundada en cada caso. Porque, a nuestro entender, ni siquiera se trataría de determinar si la oferta del club es exactamente la que correspondería según un valor de mercado *objetivable*, sino que, simplemente, sería suficiente con dibujar una línea fronteriza en los márgenes de la mala fe.

IX. Apunte final

Suele afirmarse -y es cierto- que la regulación de las relaciones especiales de trabajo tiene por objeto adaptar la regulación general a las particularidades de una concreta actividad y, desde esa perspectiva, la aplicación supletoria de lo establecido en el ET se presenta como una consecuencia lógica. La cuestión es que, en ocasiones, cuando la singularidad de la relación especial es, en cierta materia, acentuada, la aplicación de la norma laboral de alcance general no siempre tiene un encaje indubitado. De ello es ejemplo claro el derecho de los deportistas profesionales a percibir la indemnización establecida en el art. 49.1.c) ET cuando finaliza su contrato, cuyo reconocimiento afianza la sentencia objeto de comentario refrendando una interpretación ya avanzada en resoluciones anteriores.

La solución ofrecida por la sentencia comentada es la más razonable desde el punto de vista jurídico, aunque su aplicación pueda llevar en ocasiones a resultados poco acordes con la justicia material porque una indemnización prevista para compensar la precariedad que de ordinario se anuda a la contratación temporal puede acabar aplicándose a relaciones que, aunque temporales, se caracterizan por disfrutar de unas condiciones (especialmente salariales) inusualmente favorables. En el plano corto, no parece que una revisión de la norma tendente a la supresión de la indemnización fuera oportuna porque el común de los deportistas no disfruta de las condiciones de trabajo que se asocian al imaginario social del deportista “*de élite*”. Ello no obstante, desde una perspectiva más amplia, el reconocimiento de esta indemnización a los deportistas profesionales es un dato más que apunta a la necesidad de revisar la finalidad y cuantía de las indemnizaciones ligadas a la finalización del contrato temporal, un ámbito en el que, hoy por hoy, colectivos tan amplios y tan precarizados como los trabajadores interinos no tienen reconocido el derecho a percibir indemnización alguna por fin de contrato.