



Roj: **SJSO 827/2022 - ECLI:ES:JSO:2022:827**

Id Cendoj: **06015440042022100016**

Órgano: **Juzgado de lo Social**

Sede: **Badajoz**

Sección: **4**

Fecha: **23/03/2022**

Nº de Recurso: **108/2021**

Nº de Resolución: **130/2022**

Procedimiento: **Despidos y ceses en general**

Ponente: **JOSE ANTONIO HERNANDEZ REDONDO**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

JDO. DE LO SOCIAL N. 4

BADAJOZ

SENTENCIA: 00130/2022

Procedimiento: 108/2021.

SENTENCIA Nº 130/2.022

En la ciudad de Badajoz, a veintitrés de marzo de dos mil veintidós.

José Antonio Hernández Redondo, magistrado-juez del Juzgado de lo Social Número Cuatro de Badajoz, resuelvo este procedimiento, sobre despido, instado por el letrado Sr. Liste, en nombre y representación de D. Ceferino, contra la empresa CLUB DE FÚTBOL VILLANOVENSE, representada y asistida por el letrado Sr. Gallardo.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO. El día 10 de febrero de 2021 el letrado Sr. Liste, en nombre y representación de D. Ceferino, presentó una demanda en el Juzgado Decano de Badajoz contra el CLUB DE FÚTBOL VILLANOVENSE, habiéndole correspondido a este juzgado el conocimiento del asunto.

SEGUNDO. Admitida a trámite la demanda, se señaló el día 13 de enero de 2022 para la celebración de los actos de conciliación y de juicio, a los que comparecieron las partes.

HECHOS PROBADOS

PRIMERO. D. Ceferino prestó servicios laborales para la empresa CLUB DE FÚTBOL VILLANOVENSE, con una relación laboral regida por el RD 1006/1985, de 26 de junio, que regula la relación laboral especial de los deportistas profesionales.

SEGUNDO. Las partes celebraron un contrato el día 4 de agosto de 2020 para que el actor desempeñara su actividad como jugador de fútbol profesional durante la temporada deportiva oficial 2020/2021, con renovación automática para la temporada 2021/2022 en caso de que el jugador disputase 25 ó más partidos de liga como titular en la temporada 2020/2021 y siempre que el jugara mínimo en 2ª B.

En el mismo pactaron un salario de 1.800 € netos mensuales, más 200 € mensuales en concepto de ayuda a la vivienda para la temporada 2020/2021. Y en caso de renovación automática, para la temporada 2021/2022, en 2ª B 2000 euros netos mensuales más 200 € mensuales como ayuda a la vivienda, en 2ª B PRO 2.300 euros netos mensuales más 200 € mensuales como ayuda a la vivienda y en 2ª A lo establecido por convenio colectivo y el doble por variables.



En la cláusula séptima pactaron que en el caso de que el club decidiera de manera unilateral rescindir el contrato, sin causa imputable al jugador, debería abonarle las cantidades pendientes hasta la finalización del contrato.

TERCERO. Las partes firmaron un contrato federativo en el que se pactó que tendría una duración de ocho meses y medio (desde el día 1 de septiembre de 2020 hasta el día 15 de mayo de 2021) y percibiría un sueldo mensual de seiscientos euros.

En sus cláusulas adicionales se indicó que ese contrato federativo sustituía y anulaba el acuerdo firmado el día 4 de agosto de 2020 por ambas partes.

CUARTO. La empresa dio de alta al trabajador en la Seguridad Social el día 2 de septiembre de 2020 y le dio de baja en la misma el día 6 de enero de 2021.

QUINTO. A efectos de este procedimiento, la categoría profesional del trabajador es la de jugador profesional de fútbol, su antigüedad de 4 de agosto de 2020 y su salario de 2.000 € mensuales (1.800 € abonados al trabajador más 200 € abonados en concepto de salario en especie).

SEXTO. La empresa abonó al trabajador, mediante transferencia bancaria, la cantidad de 357,73 € en concepto de salarios pendientes e indemnización.

SÉPTIMO. La empresa demandada comunicó al trabajador demandante la finalización de la relación laboral mediante carta fechada en Villanueva de la Serena el día 6 de enero de 2021, que tenía el siguiente contenido:

Muy Sr. Mío:

Lamento tener que comunicarle, que a partir del día de la fecha, queda usted despedido.

La causa que motiva la adopción de esta decisión es la disminución de forma relevante continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.

Dicha causa está tipificada como justa causa de despido según el Art. 54.2 e) del Estatuto de los Trabajadores.

Es por ello, que a tenor de lo dispuesto en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, pongo a su disposición, la cantidad de 253,99 € correspondiente a la indemnización por despido, así como la cantidad de 103,74 € correspondiente a la liquidación de partes proporcionales de salarios y cualquier otro concepto que se detalla en el recibo, que se encuentra a su disposición en las oficinas de esta empresa, así como la documentación necesaria para acceder a las prestaciones por desempleo.

Contra la referida sanción puede recurrir ante el Juzgado de lo Social en el plazo de 20 días contados a partir de la recepción del presente.

Sin otro particular que comentarle, atentamente.

OCTAVO. El trabajador no era en el momento del despido, ni durante el año anterior, representante de los trabajadores.

NOVENO. El trabajador reclama a la empresa demandada en este procedimiento 179,62 € en concepto de retribuciones debidas y no abonadas.

DÉCIMO. El día 19 de enero de 2021 el trabajador promovió el correspondiente acto de conciliación ante la UMAC, que se celebró el día 9 de febrero de 2021, con el resultado de intentado sin efecto.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO. Los hechos probados resultan de la prueba documental aportada por las partes, del interrogatorio de parte y de la testifical, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 94, 91 y 92 de la LJS.

SEGUNDO. Con carácter previo a resolver las cuestiones que se plantean en el presente procedimiento, ha de señalarse que, aunque las partes suscribieron formalmente dos contratos, uno privado y otro federativo, pactando en el segundo que sustituiría al primero, de la documental aportada se deduce que la relación que unía a las partes se regía por el primero.

Así resulta del documento número 2 aportado por el trabajador, compuesto por la copia de 4 pagarés del club demandado a favor del demandante, con vencimientos de fecha 8 de octubre de 2020, 9 de noviembre de 2020, 4 de diciembre de 2020 y 4 de enero de 2021, por importe de 1.450,21, 1.410,16 €, 1.231,31 € y 1.481,31 €, respectivamente, junto a las nóminas de septiembre de 2020, octubre de 2020 y noviembre de 2020, por importe de 499,79 € líquidos, 514,84 € líquidos y 518,69 € líquidos, de los que se deduce que el club abonó al trabajador las remuneraciones pactadas en el firmado en el mes de agosto (pues el importe de los pagarés



sumado al de las nóminas así lo pone de relieve), por lo que ha de entenderse que fueron las condiciones de este las vigentes durante la relación laboral, siendo el segundo un mero contrato aparente elaborado para su registro en la Federación Española de Fútbol, que no reguló los derechos y deberes de las partes y, por tanto, ni entró en vigor ni sustituyó al anterior, pese a lo indicado en sus cláusulas.

TERCERO. Respecto al fondo del asunto, ha de señalarse que el actor ejercita de manera acumulada dos acciones que han de ser examinadas por separado: una acción de despido y una acción de reclamación de cantidad.

En cuanto a la primera de las acciones ejercitadas, solicita el actor que se declare la improcedencia del despido y se condene al club de fútbol demandado a abonarle la indemnización que legalmente le corresponde.

Prescindiendo de los hechos nuevos introducidos en el acto del juicio, ha de señalarse que fundamenta sus pretensiones en que venía prestando sus servicios como deportista profesional por cuenta del club en virtud de contrato de fecha 4 de agosto de 2020 y que el club comunicó al trabajador su decisión unilateral de extinguir el contrato que vinculaba a las partes, siendo las causas contrarias a los suscritos contractualmente, y en que la empresa en su comunicación reconoció el derecho a la percepción de una indemnización por despido, lo que implícitamente supone reconocer lo errático e injusto de su actuación, rescindiendo la relación contractual que unía a las partes sin causa justificada.

La empresa demandada se opuso a sus pretensiones alegando que se trataba de un despido procedente por el bajo rendimiento. Subsidiariamente, alegó que en caso de que se estimase la demanda, la indemnización debería calcularse conforme a las retribuciones percibidas.

CUARTO. La pretensión del actor de que se declare la improcedencia de su despido ha de ser estimada, pues la carta de despido, por su carácter genérico, no reúne los requisitos formales exigidos legal y jurisprudencialmente para que pueda ser considerada válida. Concretamente, no detalla con la suficiente precisión los hechos que se imputan al trabajador como motivadores de la decisión empresarial, impidiéndole así articular una defensa eficaz contra los mismos.

Como se indica en la misma, que se transcribe en el tercer hecho probado de esta sentencia, el empleador fundamentó su decisión de poner fin a la relación laboral en la disminución de forma relevante continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado del actor, sin concretar ningún hecho del que pueda deducirse ni cuál era el rendimiento normal o pactado ni en qué medida había disminuido.

Concreción que sí habría podido realizarse mínimamente en la carta de despido, a la vista de la declaración testifical de D. Héctor , encargado de la dirección deportiva, que indicó en el acto del juicio los motivos concretos que determinaron la decisión empresarial, por lo que si se hubieran indicado en la comunicación extintiva, hubieran posibilitado que el trabajador hubiera propuesto prueba para intentar desvirtuarlos.

Por ello, según disponen los artículos 53.1 y 4 del ET y 108.1 de la LJS, procede declarar el despido como improcedente, con las consecuencias legales inherentes a dicha declaración.

Consecuencias que, al tratarse de una relación laboral especial de deportistas profesionales, serán las previstas en el artículo 15.1 del Real Decreto 1006/1985, que regula la relación laboral especial de los deportistas profesionales, es decir, habrá de estarse al pacto de las partes.

Por ello, habiendo acordado en la cláusula séptima del contrato que en el caso de que el club decidiera de manera unilateral rescindir el contrato, sin causa imputable al jugador, deberá abonar al jugador las cantidades pendientes hasta la finalización del contrato, habrá de abonar las que hubiera percibido hasta la finalización de la temporada en el mes de mayo de 2021, sin que se puedan incluir las correspondientes a la prima por jugar 25 ó más partidos (pues no consta que hubiera jugado ese número de partidos) ni las de la prórroga automática para la siguiente temporada, pues la misma estaba condicionada al cumplimiento de una condición (el número de partidos jugados como titular) que no consta que se hubiera cumplido.

En definitiva, el club deberá abonar al trabajador en concepto de indemnización, 10.000 € - cinco meses por dos mil euros (los correspondientes a los 1.800 pactados como salario más los 200 € del salario en especie correspondiente a la vivienda)-; cantidad de la que habrá que descontar la percibida por el trabajador en concepto de indemnización por despido.

QUINTO. Respecto de la acción de reclamación de cantidad, la empresa demandada no efectuó alegación alguna, por lo que no habiendo justificado ni el pago ni que concurra ninguna causa por la que no deba abonar la suma reclamada en la demanda, habrá de condenársele a su abono (179,62 €).

SEXTO. En cuanto a los intereses legales reclamados, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 29.3 del ET, procede imponer a la parte demandada el pago del interés moratorio del 10 % anual de las cantidades



adeudadas en concepto de salario, desde el momento en que las mismas debieron de ser abonadas hasta la fecha de esta sentencia (STS de 11 julio 2012).

SÉPTIMO. En virtud de lo dispuesto en el artículo 191.3 a) de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, contra la presente resolución cabe recurso de suplicación.

Vistos los artículos citados y demás de pertinente y general aplicación.

FALLO

Estimo la demanda presentada por el letrado Sr. Liste, en nombre y representación de D. Ceferino, contra el CLUB DE FÚTBOL VILLANOVENSE. Por ello, previa declaración de improcedencia del despido practicado, condeno a la empresa demandada a que indemnice al trabajador con 10.000 euros, debiendo descontarse la cantidad percibida en concepto de indemnización por despido.

Condeno a la empresa demandada a abonar al trabajador demandante (179,62 €), más los intereses legales indicados en el sexto fundamento de derecho de esta sentencia.

Una vez firme, notifíquese la presente sentencia a la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social de Badajoz, a los efectos oportunos.

Notifíquese esta sentencia a las partes con la advertencia de que no es firme y contra ella cabe formular recurso de suplicación ante el Tribunal Superior de Justicia de Extremadura, el cual deberá anunciarse ante este juzgado dentro de los cinco días siguientes a la notificación de esta resolución, bastando para ello la mera manifestación de la parte o de su abogado o su representante al hacerle la notificación de aquélla, de su propósito de entablarlo o bien por comparecencia o por escrito de las partes, de su abogado, o de su representante dentro del plazo indicado. Si el recurrente no goza del beneficio de justicia gratuita deberá al tiempo de anunciar el recurso haber consignado la cantidad objeto de condena en la cuenta de depósitos y consignaciones de este juzgado. Así mismo deberá en el momento de interponer el recurso acreditar haber consignado la suma de 300 euros en concepto de depósito en dicha cuenta, haciendo constar en el ingreso el número de procedimiento.

Así por esta sentencia, lo pronuncio, mando y firmo.

PUBLICACIÓN: Leída y publicada fue la anterior sentencia por el Ilmo. Sr. magistrado juez que la dictó, estando constituido en audiencia pública en el mismo día de su fecha, de todo lo cual como letrada de la Administración de Justicia certifico.