

AUTOS NUMERO 785/2025

Sección Social del Tribunal de Instancia de Huelva
Plaza Judicial nº Cuatro

SENTENCIA NUMERO 107/2026

En la ciudad de Huelva, a 13 de marzo de 2026

La Ilma. Sra. DOÑA MARÍA AUXILIADORA SALVAGO SANZ, Magistrada-Juez de la Sección Social del Tribunal de Instancia de Huelva, habiendo visto los presentes autos seguidos entre partes, la una y como demandante [redacted], representado por el letrado don Ricardo Peuro López Ruiz, y la otra y como demandada [redacted], representado por el letrado don Luis Campos Lazo, en materia de despido

I.- ANTECEDENTES DE HECHO

Primero.- Que la parte actora presentó demanda ante el Decanato de esta sede, que turnada correspondió a esta Plaza y Sección, siendo admitida, puesta a trámite y señalándose la celebración de los actos de ley para el día 9 de marzo de 2026, en cuya fecha y siendo la hora señalada se celebraron los mismos, que transcurrieron como recoge el acta pertinente, contenida en el correspondiente soporte de grabación audiovisual, con asistencia de ambas partes.

Segundo.- En la tramitación de los presentes han sido observadas las prescripciones legales.

II.- HECHOS PROBADOS

Primero. - El actor, don [redacted], de edad y con NIF [redacted], prestó servicios por cuenta y bajo la dependencia del [redacted] (Nº [redacted]), con antigüedad de 1 de julio de 2024, con categoría profesional de [redacted], y salario bruto anual de 27.200,00 euros (del que 20.000,00 euros correspondían a retribución fija y 7.200,00 euros a ayuda vivienda), y diario de 74,52 euros.

Segundo. - El 28 de mayo de 2024 partes suscribieron contrato de trabajo de deportista profesional, cuyo objeto lo constituía la integración del jugador en la plantilla del primer equipo del club durante tres temporadas, del 1 de julio de 2024 al 30 de junio de 2027.

En la estipulación undécima del referido contrato se hacía constar lo siguiente: "DÉCIMO PRIMERA. -TERMINACIÓN ANTICIPADA DEL CONTRATO. CLÁUSULA DE RESCISIÓN

11.1. Las partes expresamente convienen que, en caso de resolución o extinción por voluntad del JUGADOR del presente Contrato, y al amparo de lo previsto en el artículo 16, Uno, del Real Decreto 1006/85 sobre Deportistas Profesionales, el JUGADOR deberá indemnizar al CLUB con la cantidad neta de



Código:	OSEQRD8KMM5C97W4JEBNV3QRUSWGG8	Fecha	16/03/2026
Firmado Por	MARÍA AUXILIADORA SALVAGO SANZ	Página	1/11
URL de verificación	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/		



OCHOCIENTOS MIL EUROS (800.000 €), si el jugador se encuentra en 1ª RFEF, TRESCIENTOS MIL EUROS (300.000 €) si se encuentra en 2ª RFEF, TRES MILLONES DE EUROS (3.000.000 €) si se encuentra en 2ª División Y CINCO MILLONES DE EUROS (5.000.000€) si se encuentra en 1ª División, la cual deberá hacerse efectiva en el momento de la resolución o extinción del contrato.

11.2 La indemnización devengada por este concepto deberá abonarse al CLUB, por EL JUGADOR O por cualquier tercero en su nombre, al contado en el mismo momento de la extinción del contrato por EL JUGADOR.

11.3 En el supuesto de que al finalizar la temporada 2024/2025, el Primer Equipo descienda de categoría de 1ª RFEF a 2ª RFEF, se otorga la facultad al CLUB de poder terminar anticipadamente el presente contrato, sin que medie indemnización alguna entre las partes, considerándose causa legal de resolución de contrato. En el supuesto de que ocurriese lo anteriormente descrito, el CLUB deberá comunicar tal decisión al JUGADOR dentro de los veinte (20) días siguientes a la finalización de la temporada y consumación del descenso, teniendo efectos económicos y laborales desde el mismo momento en el que se produzca la comunicación.

11.4 Igualmente, el incumplimiento grave y culpable de cualquiera de las obligaciones previstas en el presente contrato, dará derecho al CLUB a rescindir de forma anticipada el mismo, sin derecho a indemnización para el JUGADOR y sin perjuicio de las acciones legales que el CLUB pudiera emprender contra el JUGADOR por los daños y perjuicios ocasionados por dicho incumplimiento, y que se concreta de mutuo acuerdo en el importe de la indemnización prevista en el anterior apartado.

11.5 En caso de despido improcedente del JUGADOR partes, de conformidad con lo dispuesto en el Art.15 uno del Real Decreto 1006/85, pactan expresamente que éste tendrá derecho a recibir dos meses de sus retribuciones periódicas, pagaderos en dos mensualidades iguales tras la ruptura de contrato (...).

Tercero. -El 1 de abril de 2025 el hoy actor inició proceso de baja médica, derivado de accidente de trabajo, con diagnóstico de "Dolor articular pelvis y muslo".

Con fecha 16 de mayo de 2025 el demandante fue sometido a intervención quirúrgica de reparación de ambos tendones del recto anterior con arpones triples y aumentación con PRGF.

El tiempo estimado de recuperación de la referida cirugía era de 4-6 meses.

El alta del referido proceso morbido fue expedida por los facultativos de la Mutua "Fremap" con fecha 22 de enero de 2026.

Cuarto. -Al término de la temporada se produjo el descenso de categoría del primer equipo, de 1ª RFEF a 2ª RFEF.

De los veinticuatro jugadores que integraban entonces la plantilla del primer equipo, dieciocho de ellos salieron del mismo al finalizar la temporada.



Código:	OSEQRD8KMM5C97W4JEBNV3QRUSWGG8	Fecha	16/03/2026
Firmado Por	MARÍA AUXILIADORA SALVAGO SANZ		
URL de verificación	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	Página	2/11



Quinto. -Con fecha 29 de mayo de 2025, la entidad demandada remite al hoy actor, comunicación escrita de cese, cuyo contenido era el siguiente: "Estimado

Por medio de la presente, el Club le comunica su decisión de proceder a la rescisión y extinción del contrato de trabajo de deportista profesional que unía a ambas partes con efectos del día 30 de junio de 2025, de conformidad con lo estipulado en la cláusula 11.3 de su contrato de trabajo de deportista profesional de fecha 28 de mayo de 2024.

En este sentido el Club le informa que ha tomado esta decisión una vez finalizada la temporada deportiva 2024/25 habiéndose consumado el descenso de categoría del primer equipo a 2RFEF en base a los términos pactados, esto es, considerándose el descenso como causa legal de resolución, comunicándole en tiempo y forma la postura adoptada y sin mediación de indemnización alguna entre las partes.

Atentamente (...)"

Sexto. -El trabajador no ostenta ni ha ostentado en el año anterior al despido la condición de delegado de personal, miembro del comité de empresa o delegado sindical.

Séptimo. -Se agotó la vía previa, habiéndose presentado por el trabajador papeleta de conciliación en el CMAC de Huelva con fecha 22 de julio de 2025, y habiéndose dado el acto por celebrado, sin avenencia, el 26 de agosto de 2025.

La demanda origen de la litis fue presentada el 18 de agosto de 2025 en el Decanato de los Juzgados de esta capital.

III.- FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero. -El anterior relato de hechos probados es resultado de la valoración conjunta de la prueba documental obrante en autos; sin que entre los litigantes se suscitase contienda a propósito de la antigüedad, categoría profesional y salario del demandante, y sin que tampoco resultara controvertido que concurren en el supuesto analizado todas las notas exigidas para catalogar la prestación laboral del demandante como propia de un deportista profesional, sujeta, por tanto, a su normativa específica.

Segundo. -Sentado lo anterior acciona el trabajador frente al cese de su relación laboral operado por el Club con efectos del día 30 de junio de 2025, por estimar que el mismo constituye un acto de despido nulo (y, subsidiariamente, improcedente), por atentar contra los derechos fundamentales del trabajador, que se encontraba al tiempo de ser cesado en situación de incapacidad temporal de larga duración, solicitando el abono de una indemnización resarcitoria del daño moral por importe de 16.666,00 euros. A la pretensión en tales términos deducida se opuso la entidad demandada por razones de fondo, negando la concurrencia de vulneración alguna de los derechos fundamentales del futbolista, estimando que nos encontramos ante un supuesto de válida extinción de la relación laboral especial de deportistas profesionales, que encuentra amparo en la cláusula 11.3 del contrato libremente suscrito por las partes, al haberse producido el descenso del



Código:	OSEQRD8KMM5C97W4JEBNV3QRUSWGG8	Fecha	16/03/2026
Firmado Por	MARÍA AUXILIADORA SALVAGO SANZ		
URL de verificación	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	Página	3/11



club a Segunda RFEF. El demandante, sin cuestionar el descenso de categoría del club, impugna la validez de la cláusula en cuestión, por considerarla abusiva.

Tercero. -Sentado cuanto antecede, mantiene la parte actora que nos encontramos ante un despido fundado en una discapacidad, que resulta discriminatorio y vulnerador de sus derechos fundamentales.

Respecto a la posible conexión del despido con la incapacidad temporal del trabajador, la doctrina jurisprudencial ha venido entendiendo que no son asimilables, la enfermedad y la discapacidad, de manera que si se trata de trabajador enfermo la extinción de su relación no se puede considerar discriminatoria, mientras que sí lo es cuando se trate de trabajador discapacitado siempre, claro está, que no se acredite la realidad de la causa del despido o, en caso de que se trate de extinción de la relación laboral por causa objetiva, que la discapacidad, que no enfermedad, fue la razón de la elección de una concreta trabajadora".

Dicho criterio, sin embargo, no se puede mantener tras la publicación de la Ley 15/2022, de 12 de julio, Integral para la igualdad de trato y la no discriminación, que, en su artículo 26, dispone que "*serán nulos todos los actos de discriminación de alguna de las causas recogidas en el artículo 2 de la citada ley*"; y dicho precepto al que se remite, artículo 2, establece que: "*Nadie podrá ser discriminado por razón de (...) enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, lengua, situación socioeconómica, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social*". Igualmente, se ordena en el artículo 27, que, cuando una persona sufra una discriminación tendrá derecho a una indemnización de daños y perjuicios, y acreditada la discriminación, se presumirá la existencia de daño moral, que viene a positivizar la doctrina de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo en lo que respecta, en términos generales, al derecho a la indemnización por daño moral, cuando queda acreditada la vulneración de derechos fundamentales. Concreta la Ley su ámbito de aplicación, entre otros, al empleo por cuenta ajena, y ello comprende el acceso, las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y "*las de despido*", la promoción profesional y la formación para el empleo. Y señala que no podrán establecerse limitaciones, segregaciones o exclusiones por razón de las causas previstas en esta ley para el acceso al empleo por cuenta ajena, público o privado, incluidos los criterios de selección, en la formación para el empleo, en la promoción profesional, en la retribución, en la jornada y demás condiciones de trabajo, así como en la suspensión, el despido u otras causas de extinción del contrato de trabajo (artículos 4 y 9). Finalmente, también regula la distribución de la carga de la prueba en su artículo 30, que dispone "*De acuerdo con lo previsto en las leyes procesales y reguladoras de los procedimientos administrativos, cuando la parte actora o el interesado alegue discriminación y aporte indicios fundados sobre su existencia, corresponderá a la parte demandada o a quien se impute la situación discriminatoria la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad*", coincidente con las reglas previstas en el ámbito laboral, artículos 177.1 y 181.2 LRJS, en cuanto al procedimiento de tutela de derechos fundamentales y



Código:	OSEQRD8KMM5C97W4JEBNV3QRUSWGG8	Fecha	16/03/2026
Firmado Por	MARÍA AUXILIADORA SALVAGO SANZ		
URL de verificación	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	Página	4/11



libertades públicas, y las que se disponen genéricamente en el artículo 96.1 de la propia Ley de Ritos.

De dicha regulación hemos de concluir que la citada Ley incorpora como causa discriminatoria la enfermedad, además de la discapacidad. Con la Ley 15/2022 se ha fijado un marco normativo más favorable para el trabajador, superando la doctrina del TJUE (sentencia 1/12/16 "*Daouidi*"), de tal forma que ya no solo se puede valorar una situación discriminatoria en situaciones de discapacidad (en la forma interpretada por esta sentencia), sino también en situaciones de "*enfermedad o condición de salud*" (tal como refiere ahora la Ley 15/2022). Ya no es necesario la acreditación de una situación de discapacidad, más duradera y distinta a la enfermedad que causa la incapacidad temporal. Es suficiente con la enfermedad y la situación de incapacidad temporal de ella derivada para abrir el debate de la nulidad.

Dicha causa, sin embargo, no opera como supuesto de nulidad objetiva, en tanto en cuanto no se ha modificado el artículo 55.5 del TRET, lo que conlleva, acudiendo a la doctrina jurisprudencial y a la regulación procesal expuesta, que la decisión empresarial que implique una discriminación por razón de la enfermedad determinaría la nulidad de la misma, siempre que se aporten indicios suficientes por parte del trabajador que afirma dicha discriminación. En definitiva, a efectos probatorios, se aplica la clásica doctrina constitucional sobre la carga de la prueba cuando se alegue vulneración de derechos fundamentales, que atribuye al trabajador el deber de aportar un indicio probatorio de que el empresario le ha discriminado por razón de su enfermedad, es decir que el despido se fundamenta esencialmente en la situación de baja médica y, establecido dicho indicio, la empresa ha de acreditar que la verdadera causa del despido es ajena a la vulneración de derechos fundamentales (STS de 19 de mayo de 2020, Rec. 2911/2017, entre otras muchas, a la que se remite la parte recurrente).

En otras palabras, la situación de incapacidad temporal no provoca automáticamente la declaración de nulidad del despido. Por el contrario, hay que valorar si el trato desfavorable (ahora por motivos de "*enfermedad o salud*") constituye una discriminación. Esto es, si despido del demandante tuvo por "*causa*" su situación de enfermedad o salud (discriminación directa) o, alternatively, ha generado el "*efecto*" de obstaculizar o anular su derecho a la estabilidad en el empleo por dicho motivo (discriminación indirecta). A tal fin la parte actora habrá de proporcionar el marco indiciario en términos del artículo 96 de la LRJS para invertir la carga de la prueba.

Se trata, en definitiva, de determinar si la parte actora ha acreditado suficientemente la existencia de indicios que generen una razonable sospecha, apariencia o presunción a favor de su alegato de vulneración del derecho fundamental discutido.

A partir de ahí será la parte empresarial la que tendrá que probar la existencia de una decisión totalmente alejada de un propósito discriminatorio y basada exclusivamente en la existencia de causas legales o, lo que es lo mismo, que su actuación tiene causas reales absolutamente extrañas a la pretendida vulneración de derechos fundamentales, así como que aquéllas tuvieron entidad suficiente como para adoptar la decisión, único medio de destruir la apariencia lesiva creada por los indicios. Se trata de una auténtica carga probatoria y no de un mero intento de negar la vulneración de derechos fundamentales -lo que



Código:	OSEQRD8KMM5C97W4JEBNV3QRUSWGG8	Fecha	16/03/2026
Firmado Por	MARÍA AUXILIADORA SALVAGO SANZ		
URL de verificación	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	Página	5/11



claramente dejaría inoperante la finalidad de la prueba indiciaria (STC 114/1989, de 22 de junio), que debe llevar a la convicción del juzgador que tales causas han sido las únicas que han motivado la decisión empresarial, de forma que ésta se hubiera producido verosímilmente en cualquier caso y al margen de todo propósito vulnerador de derechos fundamentales. Se trata, en definitiva, de que el empleador acredite que tales causas explican objetiva, razonable y proporcionadamente por sí mismas su decisión, eliminando toda sospecha de que aquélla ocultó la lesión de un derecho fundamental del trabajador.

Cuarto. -Sentadas esas premisas, corresponde resolver la cuestión planteada, a la luz de la prueba practicada en las actuaciones, de la que se obtiene que, en efecto, el actor prestó servicios por cuenta y bajo la dependencia del [redacted] con antigüedad de 1 de julio de 2024, con categoría profesional de futbolista, en virtud de contrato de trabajo cuyo objeto lo constituía la integración del jugador en la plantilla del primer equipo del club durante tres temporadas, con duración prevista hasta el día 30 de junio de 2027.

El 1 de abril de 2025 el hoy actor había iniciado proceso de baja médica, derivado de accidente de trabajo, con diagnóstico de "*Dolor articular pelvis y muslo*".

Con fecha 16 de mayo de 2025 el demandante fue sometido a intervención quirúrgica de reparación de ambos tendones del recto anterior con arpones triples y aumentación con PRGF.

El tiempo estimado de recuperación de la referida cirugía era de 4-6 meses, de modo que el alta del referido proceso mórbido fue expedida por los facultativos de la Mutua "*Fremap*" con fecha 22 de enero de 2026.

Así las cosas, con fecha 29 de mayo de 2025, la entidad demandada remite al hoy actor comunicación de cese.

De tal sucesión de acontecimientos, no puede sino convenirse con la parte actora en que resulta constatada la existencia de indicios que dibujan un panorama discriminatorio en el que resulta aplicable la citada regla de distribución de la carga de la prueba, dada la absoluta inmediatez temporal existente entre la adopción de la decisión de cesar a un futbolista que venía prestando servicios con absoluta normalidad desde la fecha de su contratación el 1 de julio de 2024, y la incapacidad temporal iniciada por el productor el día 1 de abril de 2025, que, tras la intervención quirúrgica realizada el día 16 de mayo de 2025, le habría de impedir el acometimiento de su labor profesional durante un dilatado intervalo comprendido entre cuatro y seis meses, circunstancias de las que la empleadora resultaba sin duda plenamente conocedora, habida cuenta del específico ámbito de actividad en que nos encontramos.

La apariencia creada por los razonables indicios aportados por la parte actora de que la extinción de su contrato podía resultar discriminatoria, sólo puede ser destruida, tal como dispone el artículo 181.2 LRJS, mediante la acreditación, por parte de la empleadora, de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad. La disposición legal supone, como ha tenido ocasión de recordar el Tribunal Constitucional en sentencia de 10 abril 2000, la



Código:	OSEQRD8KMM5C97W4JEENV3QRUSWGG8	Fecha	16/03/2026
Firmado Por	MARÍA AUXILIADORA SALVAGO SANZ		
URL de verificación	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	Página	6/11



transposición de reiterada jurisprudencia constitucional, según la cual y una vez alegados por el trabajador indicios razonables de la lesión invocada, corresponde al empresario probar que el despido-en el caso que nos ocupa-respondía a *"causas reales absolutamente extrañas a la pretendida vulneración de derechos fundamentales, así como que aquéllas tuvieron entidad suficiente como para adoptar la decisión, único medio de destruir la apariencia lesiva creada por los indicios"*.

Se trata, como antes dijimos, de una auténtica carga probatoria y no de un mero intento de negar la vulneración de derechos fundamentales -lo que claramente dejaría inoperante la finalidad de la prueba indiciaria (STC 114/1989)-, que debe llevar a la convicción del juzgador que tales causas han sido las únicas que han motivado la decisión empresarial, de forma que ésta se hubiera producido verosímilmente en cualquier caso y al margen de todo propósito vulnerador de derechos fundamentales.

Quinto. -Y en el asunto sometido a debate la empleadora postula que nos encontramos ante un supuesto de válida extinción de la relación laboral especial de deportistas profesionales, que encuentra amparo y refrendo en la cláusula 11.3 del contrato libremente suscrito por las partes, al haberse producido el descenso del club a Segunda RFEF para la temporada 2025/2026. El demandante, sin cuestionar el descenso de categoría del club, impugna la validez de la cláusula en cuestión, por considerarla abusiva.

Así las cosas, en la estipulación undécima del contrato suscrito por las partes se hacía constar lo siguiente: **"DÉCIMO PRIMERA. -TERMINACIÓN ANTICIPADA DEL CONTRATO. CLÁUSULA DE RESCISIÓN**

11.1. Las partes expresamente convienen que, en caso de resolución o extinción por voluntad del JUGADOR del presente Contrato, y al amparo de lo previsto en el artículo 16, Uno, del Real Decreto 1006/85 sobre Deportistas Profesionales, el JUGADOR deberá indemnizar al CLUB con la cantidad neta de OCHOCIENTOS MIL EUROS (800.000 €), si el jugador se encuentra en P RFEF, TRESCIENTOS MIL EUROS (300.000 €) si se encuentra en 2ª RFEF, TRES MILLONES DE EUROS (3.000.000 €) si se encuentra en 2ª División Y CINCO MILLONES DE EUROS (5.000.000€) si se encuentra en 1ª División, la cual deberá hacerse efectiva en el momento de la resolución o extinción del contrato.

11.2 La indemnización devengada por este concepto deberá abonarse al CLUB, por EL JUGADOR O por cualquier tercero en su nombre, al contado en el mismo momento de la extinción del contrato por El JUGADOR.

11.3 En el supuesto de que al finalizar la temporada 2024/2025, el Primer Equipo descienda de categoría de 1 RFEF a 2ª RFEF, se otorga la facultad al CLUB de poder terminar anticipadamente el presente contrato, sin que medie indemnización alguna entre las partes, considerándose causa legal de resolución de contrato. En el supuesto de que ocurriese lo anteriormente descrito, el CLUB deberá comunicar tal decisión al JUGADOR dentro de los veinte (20) días siguientes a la finalización de la temporada y consumación del descenso, teniendo efectos económicos y laborales desde el mismo momento en el que se produzca la comunicación.

11.4 Igualmente, el incumplimiento grave y culpable de cualquiera de las obligaciones previstas en el presente contrato, dará derecho al CLUB a rescindir



Código:	OSEQRD8KMM5C97W4JEBNV3QRUSWGG8	Fecha	16/03/2026
Firmado Por	MARÍA AUXILIADORA SALVAGO SANZ		
URL de verificación	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	Página	7/11



de forma anticipada el mismo, sin derecho a indemnización para el JUGADOR y sin perjuicio de las acciones legales que el CLUB pudiera emprender contra el JUGADOR por los daños y perjuicios ocasionados por dicho incumplimiento, y que se concreta de mutuo acuerdo en el importe de la indemnización prevista en el anterior apartado.

11.5 En caso de despido improcedente del JUGADOR partes, de conformidad con lo dispuesto en el Art.15 uno del Real Decreto 1006/85, pactan expresamente que éste tendrá derecho a recibir dos meses de sus retribuciones periódicas, pagaderos en dos mensualidades iguales tras la ruptura de contrato (...).".

Por más que no se invoque por la parte actora la concurrencia de vicio alguno del consentimiento al tiempo de suscribir el contrato, se ha de convenir con la misma en que la cláusula litigiosa carece de amparo en el art. 13 g) del RD 1006/85, que establece la extinción del contrato por las causas válidamente consignadas en el mismo, salvo que constituyan un manifiesto abuso de derecho por parte del club o entidad deportiva, pues nos encontramos ante una estipulación que, en caso de descenso de categoría, residencia exclusivamente en el club deportivo la posibilidad de extinguir el contrato antes de que finalice el periodo pactado, sin que el trabajador tenga reconocida idéntica facultad y, menos aún, derecho al percibo de indemnización alguna, lo que contraviene lo dispuesto en el artículo 1256 del Código Civil, según el cual la validez y el cumplimiento de los contratos no puede dejarse al arbitrio de uno de los contratantes; e implica asimismo una renuncia de derechos por el trabajador prohibida por el artículo 3.5 del ET, pues consagra la posibilidad de extinguir el contrato sin indemnización alguna, contraviniendo lo dispuesto en el artículo 15 del RD 1006/85 y en el propio artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores, de aplicación supletoria a todas la relaciones reguladas por el RD 1006/1985 (Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de lo Social, Sección Pleno, Sentencia 367/2019 de 14 de mayo 2019, Rec. 3957/2016), constituyendo un manifiesto abuso de derecho por implicar un patente desequilibrio de derechos y obligaciones entre ambas partes y un perjuicio desproporcionado y no equitativo a la parte más débil quien, en caso de desear ejercitar idéntica facultad rescisoria, debe indemnizar al club con la considerable suma de trescientos mil euros. En el contexto y circunstancias expresadas, solo como abusiva y nula cabe calificar la cláusula referida, que debe, en consecuencia, tenerse por no puesta.

Y amparada la decisión patronal cuestionada en la litis, exclusivamente, en el contenido de la cláusula en litigio, calificada la misma de abusiva, la decisión extintiva empresarial queda automáticamente desprovista de sustento, respaldo y justificación. Máxime cuando en el propio contrato de trabajo suscrito entre las partes se contemplaba expresamente la posibilidad de proceder a una reducción y ajuste de los emolumentos del jugador para el supuesto de que se produjera el descenso de categoría en la temporada 2025/2026. Sin que exista tampoco prueba alguna que, con un mínimo e imprescindible rigor, evidencie que el resto de extinciones contractuales operadas al término de la temporada 2024/2025 hubiesen obedecido al ejercicio por parte del club de idéntica facultad rescisoria ni, menos aún, viniesen referidas a contratos que, como el que hoy nos ocupa, no tenían prevista su finalización al término de la referida temporada.



Código:	OSEQRD8KMM5C97W4JEBNV3QRUSWGG8	Fecha	16/03/2026
Firmado Por	MARÍA AUXILIADORA SALVAGO SANZ		
URL de verificación	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	Página	8/11



Siendo así que, como arriba se indicó, la apariencia creada por los razonables indicios aportados por la parte actora de que la extinción de su contrato podía resultar discriminatoria, sólo podía ser destruida en este caso mediante la acreditación, por parte de la empleadora, de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad. Justificación que no se ha ofrecido por parte del club deportivo, que esgrime- insisto- como única causa justificativa del cese el mero descenso de categoría, al amparo de lo establecido en una cláusula contractual que ha sido calificada como abusiva y nula. Lo que, a falta de toda prueba de que la extinción contractual obedeciera a causas reales absolutamente extrañas a la pretendida vulneración de derechos fundamentales, no puede sino determinar la calificación del mismo como despido nulo, conforme a lo previsto en los artículos 55.5 y 6 del ET y 108.2º de la LRJS.

Y la consecuencia jurídica inherente a la nulidad del despido del actor por discriminación por motivo de enfermedad ha de ser su readmisión, toda vez que, aunque el Real Decreto de aplicación (RD 1006/1985, de 26 de junio, por el que se regula la relación laboral especial de los deportistas profesionales), no contempla el despido nulo, resulta de subsidiaria aplicación el Estatuto de los Trabajadores, debiendo asimismo tenerse en cuenta que, en el supuesto que hoy nos ocupa, el contrato suscrito entre las partes no tiene prevista su finalización sino hasta el día 30 de junio de 2027. Debiendo significarse asimismo que, en el supuesto enjuiciado, la condena al abono de los salarios de tramitación postulada por el actor ha de atemperarse a la situación de incapacidad laboral transitoria que padecía el futbolista, lo cual supone que tal condena operará a partir del día en que el mismo cesó por alta médica en dicha situación, siendo así que el alta del proceso mórbido fue expedida por los facultativos de la Mutua "Fremap" con fecha 22 de enero de 2026.

Sexto. - Solicita asimismo el trabajador el abono de una indemnización por daño moral, que cifra en

En la Ley 5/2000 de infracciones y Sanciones del Orden Social, en su art. 8.12, se tipifica como infracción muy grave en materia de relaciones laborales individuales *"Las decisiones unilaterales de la empresa que impliquen discriminaciones directas o indirectas desfavorables por razón de edad o discapacidad o favorables o adversas en materia de retribuciones, jornadas, formación, promoción y demás condiciones de trabajo, por circunstancias de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa o lengua dentro del Estado español, así como las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación"*. A dicho comportamiento infractor, conforme al art. 40.1.c) del mismo cuerpo legal, la sanción mínima que le corresponde es de 7.501 €.

Es cierto que este precepto solo se refiere a la discriminación por discapacidad, pero ello hay que ponerlo en relación con la nueva regulación de



Código:	OSEQRD8KMM5C97W4JEBNV3QRUSWGG8	Fecha	16/03/2026
Firmado Por	MARÍA AUXILIADORA SALVAGO SANZ		
URL de verificación	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	Página	9/11



la Ley 15/2022 y en especial con su artículo 27 que obliga, además de a restituir a la víctima a la situación anterior, a indemnizarla.

Aplicando las previsiones de dicha Ley 5/2000 con carácter meramente orientativo, y teniendo en cuenta el escaso tiempo que duró la relación laboral, y la permanencia prolongada del trabajador en situación de baja médica, procede moderar el importe reclamado y fijarlo en una cantidad de seis mil euros.

Séptimo. -Que el Juzgado debe advertir a las partes de los recursos procedentes, con arreglo al artículo 97. 4º de la LRJS.

VISTOS: los artículos citados y demás de general y pertinente aplicación,

FALLO

Que, estimando parcialmente la demanda interpuesta por

D,
deciario nulo el despido operado con efectos del día 30 de junio de 2025, y, en consecuencia, condeno al a la inmediata readmisión del trabajador en las mismas condiciones, así como al abono:

A/. -De los salarios dejados de percibir desde el día 23 de enero de 2026 hasta la notificación de la sentencia, a razón de setenta y cuatro euros con cincuenta y dos céntimos de euro diarios (74,52 €/día). Y,

B/. -De una indemnización en concepto de daño moral ascendente a
euros . €).

Notifíquese esta sentencia a las partes y advirtiéndoles que contra la misma cabe interponer RECURSO DE SUPPLICACION ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, anunciabile en el plazo de CINCO DÍAS hábiles siguientes a tal notificación, por escrito, o comparecencia, o mediante simple manifestación al notificarle la presente, ante esta Plaza Judicial.

Adviértaseles asimismo que, de no notificárseles la interposición de recurso por parte de alguna de ellas, se procederá sin más trámite, y una vez transcurrido el anterior plazo, al archivo de actuaciones.

Así por ésta mi sentencia, definitivamente juzgando en primera instancia, lo pronuncio, mando y firmo.



Código:	OSEQRD8KMM5C97W4JEBNV3QRUSWGG8	Fecha	16/03/2026
Firmado Por	MARÍA AUXILIADORA SALVAGO SANZ		
URL de verificación	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	Página	10/11

