

BIB 2008\2195

**La especificación de la prestación laboral como manifestación del poder de dirección del empresario
Comentario de la Sentencia nº 1410/2008 del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana**

Autores:

Francisco Ramos Moragues. Becario de investigación "Cinc Segles" de la Universidad de Valencia

Publicación:

Revista Jurídica del Deporte *núm.* 24/2008 3

Parte Justicia Deportiva

Editorial Aranzadi, SA, Pamplona. 2008

Lengua de publicación: Español

Texto:

1. Supuesto de hecho

La Sentencia objeto del presente comentario tiene su origen en una demanda por despido interpuesta ante el Juzgado de lo Social núm. 4 de Alicante por el Director General Deportivo frente a la Entidad Deportiva para la que venía prestando sus servicios. En dicha demanda, el trabajador solicitaba que se declarase la improcedencia del despido, siendo ésta finalmente la decisión adoptada por la Sentencia de instancia. Frente a la misma, ambas partes interponen Recurso de Suplicación ante el Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana, el cual entró a resolver sobre el fondo del asunto.

Sin ánimo de llevar a cabo un análisis exhaustivo de los hechos que originan la Sentencia analizada, una adecuada comprensión de la controversia suscitada requiere poner de relieve los siguientes hechos. En primer lugar, el trabajador venía prestando sus servicios para el Club de Fútbol Alicante con la categoría profesional de Director General Deportivo, en virtud de un contrato calificado por las partes como de relación laboral especial de alta dirección suscrito el 30 de junio de 2006; de entre las obligaciones, responsabilidades y facultades atribuidas al trabajador, se incluía, a tenor de lo establecido en la cláusula tercera de dicho contrato, la facultad de «negociar, modificar y resolver toda clase de contratos sobre la actividad deportiva del Club, y siempre dentro del presupuesto que al efecto será aprobado por éste».

Amparándose en el ejercicio de dicha facultad, durante el período de tiempo comprendido entre los meses de julio y agosto del año 2006, el trabajador llevó a cabo, en representación de la Entidad Deportiva, la contratación de nuevos jugadores así como el traspaso de otro jugador que formaba parte de la plantilla de dicho Club de Fútbol. Asimismo, suscribió un precontrato con otro jugador el 1 de diciembre de 2006, en el que se comprometía a contratarlo entre el 1 de mayo y el 30 de junio de 2007.

Posteriormente, el 20 de diciembre de 2006 se celebró una reunión de la Junta Directiva de dicha entidad, en la que se acordó, de una parte, que a partir de ese momento la única persona que ostentaría la representación del Club a todos los efectos sería el Presidente; y, de otra, la creación de una Comisión Deportiva, integrada por el Director General Deportivo, el Director General del Club y el Vicepresidente Económico, a la que se atribuiría competencia exclusiva para resolver sobre las cuestiones deportivas con trascendencia económica.

A pesar de la decisión adoptada en la mencionada reunión, los días 15 de marzo y 15 de abril de 2007, el Director General Deportivo suscribió sendos contratos con dos jugadores de fútbol a fin de que éstos prestaran sus servicios en dicha Entidad para la temporada siguiente. Finalmente, por carta de fecha el día 5 de junio de 2007, la empresa demandada comunicó el despido del Director General Deportivo con efectos desde ese mismo día, justificando tal decisión en que la realización de las últimas contrataciones, teniendo en cuenta las decisiones adoptadas por la Junta Directiva en la reunión celebrada meses atrás, constituían un abuso de confianza y una transgresión de la buena fe contractual, calificadas como falta muy grave de acuerdo con lo establecido por el art. 54 d) del Estatuto de los Trabajadores, acarreado la sanción de despido disciplinario del trabajador.

Por último, de los jugadores contratados por el Director General Deportivo tras la celebración de la Junta Directiva en la que se limitaron sus funciones, uno de ellos ha demandado al club por despido y extinción del contrato de trabajo; y otro, ha interpuesto reclamación ante la Federación Española de Fútbol frente al Alicante CF solicitando el abono de 90.000 en concepto de penalización, ante la negativa de la Entidad Deportiva de asumir las obligaciones establecidas en el precontrato.

2. Naturaleza jurídica de la relación laboral suscrita entre las partes. ¿Relación laboral especial o común?

Tal y como se desprende del relato de hechos probados, el trabajador y la Entidad Deportiva suscribieron un

contrato de trabajo calificado expresamente por éstas como de «alta dirección» sujetándolo en cuanto a su ámbito normativo de aplicación a las previsiones establecidas en el RD 1382/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral especial de alta dirección.

Las relaciones laborales especiales se regulan en el art. 2 del ET contemplando como tales al personal de alta dirección, al servicio del hogar familiar, a los penados en instituciones penitenciarias, a los deportistas profesionales, a los artistas en espectáculos públicos, a los representantes de comercio, a los minusválidos que trabajan en centros especiales y a los estibadores portuarios. Junto a estas relaciones laborales especiales que recoge expresamente el art. 2.1 en sus diferentes apartados, el último de ellos, en concreto, el correspondiente a la letra i), establece una cláusula abierta, en virtud de la cual, también se considera una relación laboral especial cualquier otro trabajo que expresamente sea declarado como tal por una Ley. ¹

¹ En uso de la posibilidad que contempla el art. 2.1 apartado i), se han creado, la *relación laboral de carácter especial de los menores internados*, regulada en el RD 1774/2004, de 30 de julio; la *relación especial de residencia*, cuya regulación específica se contempla en el RD 1146/2006, de 6 de octubre; y por último, la *relación laboral especial de abogados*, regulada en el RD 1331/2006, de 17 de noviembre.

En este sentido, la primera cuestión que cabe plantearse en el presente caso viene referida a la determinación de la naturaleza jurídica de la relación laboral establecida entre las partes, esto es, si se trata de una relación laboral común o si por el contrario se trata de una relación laboral especial, y en tal caso, si ésta encaja en el concepto legal de *alta dirección* que establece el art. 1 apartado segundo del RD 1382/1985, en virtud del cual, «se considera personal de alta dirección a aquellos trabajadores que ejercitan poderes inherentes a la titularidad jurídica de la empresa y relativos a los objetivos generales de la misma, con autonomía y plena responsabilidad sólo limitadas por los criterios e instrucciones directas emanadas de la persona o de los órganos superiores de gobierno y administración de la Entidad que respectivamente ocupe aquella titularidad».

De acuerdo con lo dispuesto en el citado precepto (art. 1.2 RD 1382/1985), la calificación de la relación laboral como de *alta dirección*, estará en función de las tareas desempeñadas, debiendo referirse a áreas funcionales de la empresa de gran importancia, y del tipo de poderes ejercitados, que deben suponer la toma de decisiones estratégicas para el conjunto de la actividad de la empresa, con autonomía y plena responsabilidad, sin que exista, por tanto, subordinación ².

²

, J., «Régimen jurídico del personal de alta dirección (I)», *Actualidad Laboral*, Núm. 3, 2008.

La jurisprudencia del Tribunal Supremo a través de una doctrina ya consolidada se ha encargado de perfilar cuáles son las notas definitorias que debe reunir la relación que une al trabajador con la empresa a efectos de su calificación como de personal de alta dirección. Así, en primer lugar, el Tribunal Supremo ha señalado, entre otras, en su Sentencia de 22 de abril de 1997 que el contrato especial de trabajo definido en el art. 1.2 RD 1382/1985 exige «el ejercicio de los poderes que corresponden a decisiones estratégicas para el conjunto de la empresa y no para las distintas unidades que la componen». Dicho en otros términos, ha de tratarse de decisiones fundamentales o estratégicas para la actividad empresarial ³.

³ Vid. STS de 22 abril 1997 (RJ 1997\3492) . La cuestión objeto de debate en dicha sentencia se refiere a la calificación que corresponde a la relación de trabajo existente entre el director de un hotel o complejo hotelero y la sociedad o empresario titular de una cadena de establecimientos de esta rama de la actividad económica, a efectos de determinar el régimen de la extinción del contrato de trabajo. En el mismo sentido, STS 6 de marzo de 1990 (RJ 1990\1767) .

En segundo lugar, las facultades otorgadas al personal de alta dirección «además de afectar a áreas funcionales de indiscutible importancia para la vida de la empresa, han de estar referidas normalmente a la íntegra actividad de la misma o a aspectos trascendentales de sus objetivos, con dimensión territorial plena o referida a zonas o centros de trabajo nucleares para dicha actividad» ⁴.

⁴ Por todas, vid. STS de 4 de junio de 1999 (RJ 1999\5067) .

En tercer lugar, el personal de alta dirección a la hora de ejercer sus funciones y competencias debe disfrutar de autonomía y plena responsabilidad; autonomía que, en palabras del Tribunal Supremo «sólo puede quedar limitada por las instrucciones impartidas por quien asume la titularidad de la empresa, por lo que, normalmente, habrá de entenderse excluido del ámbito de aplicación del referido Real Decreto y sometido a la legislación laboral común, aquellos que reciban tales instrucciones de órganos directivos, delegados de quien ostente la titularidad de la empresa, pues los mandos intermedios, aunque ejerzan funciones directivas ordinarias, quedan sometidos al ordenamiento laboral común, ya que la calificación de alto cargo requiere la concurrencia de las circunstancias

expuestas, en tanto que definitorios de tal condición, a tenor del repetidamente citado art. 2.1».

En suma, la existencia de una relación laboral especial de alta dirección exige la concurrencia de tres criterios ⁵; 1º) *funcional*: deben ejercerse poderes inherentes a la titularidad jurídica de la empresa; 2º) *jerárquico*: la actividad debe desarrollarse con autonomía y plena responsabilidad presentándose como única limitación las derivadas de los criterios e instrucciones directas emanadas de la persona o de los órganos superiores de gobierno y administración de la sociedad que respectivamente ocupe aquella titularidad; 3º) *objetivo*: los poderes de actuación del alto directivo han de referirse a los objetivos generales de la empresa.

⁵ Se refiere a estos criterios la STS de 18 de diciembre de 2000 (RJ 2001\819) .

Aplicando la doctrina jurisprudencial expuesta al supuesto enjuiciado cabe concluir que la relación que une al trabajador con la Entidad Deportiva no merece la calificación de relación laboral especial de alta dirección, en tanto en cuanto no se cumplen las notas definitorias de la misma, puesto que, de una parte, el Director General Deportivo circunscribe el ejercicio de sus facultades a un ámbito concreto de la actividad de la empresa, esto es, al área deportiva, que si bien tiene una especial relevancia teniendo en cuenta que nos encontramos ante un Club de Fútbol, no agota la totalidad de las actividades desarrolladas por ésta; y, de otra parte, el trabajador no goza de autonomía y plena responsabilidad en el ejercicio de sus funciones dado que, la única persona con plena responsabilidad para actuar en nombre de la Entidad Deportiva es su Presidente, y además, la toma de decisiones relativas a cuestiones deportivas con repercusión económica, entre las que se incluirían la contratación, renovación y traspaso de jugadores, requieren aprobación por la Comisión Deportiva, sin que quepa su adopción unilateral por el Director General Deportivo.

Así lo entendió la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valencia para quien la naturaleza de la relación jurídica que unía al trabajador con la Entidad Deportiva, si bien podría plantear dudas en un primer momento, en la medida en que de acuerdo con lo establecido en el contrato de trabajo se facultaba al trabajador para negociar, modificar y resolver toda clase de contratos sobre la actividad deportiva del Club, tras las decisiones adoptadas en la reunión de la Junta Directiva celebrada el día 20 de diciembre de 2006, el Tribunal considera que ya no cabe margen interpretativo, quedando el trabajador subordinado en la adopción de tales decisiones a lo que decida la Comisión Deportiva creada a tal fin, lo que evidencia claramente la inexistencia de al menos uno de los requisitos imprescindibles que debe reunir el personal de alta dirección, esto es, autonomía y plena responsabilidad en la toma de sus decisiones. Por consiguiente, con independencia de la calificación jurídica que le hayan dado las partes a su relación, se trata de una relación laboral común, al no cumplirse los tres criterios que la jurisprudencia viene exigiendo para considerar que se trata de personal de alta dirección.

3. Limitación de las facultades atribuidas inicialmente al trabajador en virtud del ejercicio regular del poder de dirección del empresario

De acuerdo con el relato de hechos probados transcritos en la Sentencia, el 20 de diciembre de 2006 se celebró una reunión de la Junta Directiva de dicha Entidad en la cual se adoptaron los siguientes acuerdos. En primer lugar, correspondiendo con el primer punto del orden del día, se ratificaron los contratos celebrados por el Director General Deportivo durante los meses de julio y agosto. En segundo lugar, se acordó que el único representante legal del Alicante, CF a todos los efectos sería su Presidente, comunicando esta decisión al conjunto de miembros contratados por la Entidad Deportiva (segundo punto del orden del día). Por último, se autorizó la creación de una Comisión Deportiva que sería el único órgano de la Entidad competente para resolver las cuestiones deportivas con trascendencia económica para el citado Club (tercer punto en el orden del día).

Varias son las consideraciones que cabe efectuar sobre los acuerdos adoptados en dicha reunión. En primer lugar, resulta acreditado que el trabajador era competente para realizar la contratación de futbolistas sin necesidad de la autorización expresa del Presidente y de la Junta Directa, teniendo como única limitación, la sujeción al presupuesto previsto por el Club de Fútbol. Prueba de ello, es que la ratificación de dichos contratos por la Junta Directiva tuvo lugar cuando todos los jugadores contratados ya estaban prestando sus servicios para la Entidad Deportiva desde el inicio de la temporada, formando parte de la primera plantilla y siendo inscritos en la Federación a tal efecto, lo que demuestra que la posterior ratificación que se produjo el mes de diciembre de 2006 (es decir, cuando se celebró la reunión de la Junta Directiva), tenía un carácter puramente formal. En segundo lugar, respecto a la creación de la Comisión Deportiva, se plantean dos interrogantes: de una parte, si dentro de las «cuestiones deportivas con trascendencia económica para la Entidad Deportiva», se incluiría la contratación de jugadores; y, de otra, si en caso afirmativo, la creación de dicha Comisión implica desposeer al Director General Deportivo de las funciones de contratación que hasta la fecha venía ejerciendo con el consentimiento de la Junta Directiva.

En cuanto a la primera cuestión, parece evidente que la contratación de personal, especialmente cuando se trata de futbolistas o de técnicos (incluyendo en este último caso al segundo entrenador, preparador físico, etc.) tiene una importante repercusión económica para la Entidad Deportiva, por lo que a mi juicio se trataría de una de las cuestiones, por no decir la principal, que quedarían dentro del ámbito de decisión de la Comisión Deportiva. Ahora bien, respecto de la segunda cuestión, esto es, la modificación de las funciones atribuidas al trabajador, se plantean mayores dudas debido a la ambigüedad o generalidad con la que se definen las funciones de la citada Comisión. En efecto, en la reunión de la Junta Directiva se estableció que dicha Comisión sería «el único órgano de la Entidad competente para resolver las cuestiones deportivas con trascendencia económica». Así, se suscitan dos interpretaciones, la primera, que implicaría la modificación de las funciones del Director Deportivo, siendo necesario la autorización expresa de la Comisión para llevar a cabo cualquier contratación; y, la segunda, en virtud de la cual

bastaría con que la Comisión tuviera conocimiento de las negociaciones que estuviera llevando a cabo el Director Deportivo pudiendo éste realizar nuevas contrataciones salvo que la Comisión se opusiese a su realización.

Esta última parece ser la interpretación seguida por la Sentencia de instancia quien señala en su fundamentación jurídica que el trabajador no se ha extralimitado en el ejercicio de sus funciones, señalando en favor de dicha argumentación, en primer lugar, que «la función de la Comisión Deportiva resulta un tanto ambigua, no constando de manera clara y precisa que las nuevas contrataciones de jugadores por parte del Director Deportivo deberían ser previamente consensuadas por dicha Comisión, o que su autorización fuese necesaria para dar validez a las mismas». A mayor abundamiento, entiende el órgano judicial que «de las manifestaciones del entrenador del equipo, las noticias publicadas en la prensa, así como de las declaraciones del representante de uno de los jugadores y la reunión celebrada en noviembre de 2006 por el Director General del Club con el representante de otro de los jugadores implicados, se colige que la Junta Directiva era conocedora de los fichajes que realizaba el Director Deportivo».

De otra parte, si entendemos que la consideración de la Comisión Deportiva como único órgano de la Entidad competente para resolver las cuestiones deportivas con trascendencia económica, implica un cambio en las funciones del Director General Deportivo cuya consecuencia es que el trabajador necesita autorización expresa de la Comisión para la realización de cualquier contratación, la cuestión objeto de análisis, pieza clave a la hora de calificar el despido del trabajador como procedente o improcedente, vendría referida a la posibilidad que tiene la Entidad Deportiva, como empresario, de limitar las facultades de actuación atribuidas inicialmente en el contrato a su Director General Deportivo.

Para abordar esta problemática deviene necesario, siquiera sea de manera esquemática, hacer mención a algunos de los aspectos esenciales en los que se concreta el poder de dirección empresarial, a efectos de determinar si las decisiones acordadas en la mencionada reunión de la Junta Directiva, quedarían incluidas dentro del campo de aplicación de dicha facultad empresarial ⁶.

⁶ Para un estudio en profundidad del poder de dirección empresarial, *vid.*, entre muchos otros, M. D., *Poder de dirección y contrato de trabajo*, Edit. Grapheus, Valladolid, 1992; AA VV (Coord. R.), *El poder de dirección del empresario*, Edit. Ibidem, Madrid, 1997; M., «Aspectos del poder de dirección del empresario», *La Ley*, Núm. 1, 1997, pgs. 1799-1806; A., en AA VV (Dir. F.), *Libertad de empresa y relaciones laborales en España*, Edit. Instituto de estudios Económicos, Madrid, 2005, pgs. 131-179;

En primer lugar, en cuanto al fundamento que justifica la atribución del poder de dirección al empresario, la doctrina ha recalado que éste se encuentra, de una parte, en la libertad de empresa proclamada en el art. 38 CE, la cual comprende, no sólo la posibilidad de creación y establecimiento de empresas, sino también, la libertad para organizarlas y dirigir las, lo que exige necesariamente la atribución de determinadas facultades al empresario para garantizar su correcto funcionamiento así como la consecución de los objetivos propuestos; y de otra, en la propia esencia del contrato de trabajo, donde una de las partes, el trabajador, en el cumplimiento de la prestación laboral que le ha sido encomendada, entra en una esfera sometida a un poder de dirección cuyo titular es la persona para la que se trabaja ⁷.

⁷ A., F., y J., *Derecho del Trabajo*, Edit. Tecnos, Madrid, 2002, pgs. 238-239. En esta línea, M. T., en AA VV (Coord. R.), *El poder de dirección del?*, cit., pg. 11, señala que el poder de dirección del empresario forma parte del contenido esencial de la libertad de empresa, debiendo contar el empresario con aquellas facultades que le permitan llevar adelante la iniciativa económica de la empresa, en las relaciones internas de ésta.

Así lo ha señalado también el Tribunal Supremo, entre otras, en su STS de 21 de diciembre de 1994 ⁸, en la que, con respecto a la decisión por parte de la dirección de una empresa de telefonía sobre la implantación de un determinado complemento salarial, el Tribunal afirmó que «el título para adoptar tal decisión es el poder de dirección del empresario, *poder que presenta diversas facetas pero que es también manifestación o proyección en la gestión de personal de la libertad de empresa reconocida en el artículo 38 de la Constitución*»;

⁸ *Vid.* STS de 21 junio 1994 (RJ 1994\6315) .

El Estatuto de los Trabajadores (en adelante ET) ha reconocido expresamente el poder de dirección del empresario en sus arts. 1.1, 20 y 5 c), en lo que se denomina por la doctrina como el núcleo normativo básico del poder de dirección. En este sentido, el art. 1 ET establece que la prestación laboral se realizará «dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario». Asimismo, dicha

previsión es completada con lo señalado en los arts. 20 y 5 c) ET, según los cuales, «el trabajador está obligado a realizar el trabajo convenido bajo la dirección del empresario?», debiendo cumplir, por tanto, «las órdenes o instrucciones adoptadas por el empresario en el ejercicio regular de sus facultades de dirección?».

A tenor de lo dispuesto en dichos preceptos, el poder de dirección empresarial contempla dos dimensiones ⁹: una *general*, donde se incluirían todas las decisiones globales dirigidas a la organización laboral de la empresa (contratación de trabajadores, retribuciones, determinación del volumen de la plantilla, etc.); otra *singular*, comprensiva de las distintas órdenes o instrucciones impartidas por el empresario o sus delegados a los distintos trabajadores, a efectos de que den cumplimiento a su contrato de trabajo.

⁹

, A., «El poder de dirección del empresario en las estructuras empresariales complejas», *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, Núm. 48, 2004, pgs. 135-136.

No obstante, cabe significar que el poder de dirección del empresario no es absoluto sino que se encuentra sujeto a diversas limitaciones impuestas por la Ley y, en su caso, por el Convenio Colectivo que resulte de aplicación, así como por el obligado respeto de los derechos del trabajador ¹⁰. Igualmente, el ejercicio del poder de dirección del empresario encuentra limitación en los derechos fundamentales del trabajador, si bien, en estos supuestos, el Tribunal Constitucional viene admitiendo ciertas modulaciones en el ejercicio de estos derechos, fundamentando tales restricciones en que si bien el contrato de trabajo no puede considerarse *per se* como un título legitimador de recortes en el ejercicio de los derechos fundamentales que incumben al trabajador como ciudadano, la inserción en la empresa modula aquellos derechos, en la medida estrictamente imprescindible para el correcto y ordenado desenvolvimiento de la actividad productiva reflejo ¹¹.

¹⁰ Así lo ha manifestado en reiteradas ocasiones el Tribunal Supremo, entre otras, en su STS de 11 de marzo de 1991 (RJ 1991\1842), en cuyo fundamento jurídico cuarto establece que «el poder de dirección no puede entenderse como una facultad arbitraria y omnímoda, sino que se encuentra sometida a determinadas limitaciones impuestas por el respeto al derecho del trabajador y a su dignidad humana y sin perjuicio para él o con la compensación adecuada, cuando el ejercicio de tal potestad resulte razonable e inevitable, y, sin que, en todo caso, pueda exceder de lo que las normas legales y principios generales del derecho del trabajo imponen».

¹¹ Por todas, *Vid.* STC núm. 99/1994, de 11 abril (RTC 1994\99) .

Sentado lo anterior, de entre las diferentes manifestaciones del poder de dirección empresarial, se incluye, la especificación de la prestación laboral, esto es, la delimitación del contenido de la relación laboral. A este respecto, hay que tener en cuenta que el carácter sucesivo del contrato de trabajo impide que en el momento de la contratación las partes puedan delimitar con carácter definitivo el contenido de la prestación laboral, siendo necesario que dicha delimitación inicial se concrete con una sucesiva y necesaria serie de actos, que el Ordenamiento atribuye al poder unilateral del empresario ¹². Así se desprende del art. 20 ET cuyo apartado segundo afirma que «en el cumplimiento de la obligación de trabajar, el trabajador debe al empresario la diligencia y la colaboración en el trabajo que marquen las disposiciones legales, los convenios colectivos y *las órdenes o instrucciones adoptadas por aquél, en el ejercicio regular de sus facultades de dirección?»*.

¹²

, A., en AA VV (Dir. , F.), *Libertad de empresa y relaciones?*, cit., pg. 168.

Asimismo, también se incluirían dentro de la órbita del poder de dirección empresarial otras manifestaciones, como por ejemplo, la posibilidad de cambiar las funciones que habitualmente desempeñaba el trabajador (movilidad funcional, art. 39 ET); el cambio a un lugar de trabajo distinto del pactado contractualmente (movilidad geográfica, art. 40 ET); la modificación sustancial de las condiciones de trabajo (art. 41 ET); la suspensión y extinción del contrato por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción (arts. 47, 51 y 52 c ET); y el despido por causas objetivas (art. 52 ET), si bien, en todos estos casos, la normativa laboral exige el cumplimiento de determinados requisitos cuya inobservancia invalidarían la decisión empresarial.

A mi juicio, las decisiones adoptadas por la Junta Directiva quedan comprendidas dentro del poder de dirección empresarial en la medida en que suponen una especificación de la prestación laboral establecida inicialmente, amparada en el art. 20.2 ET, siendo respetuosa con los límites del poder de dirección empresarial antes mencionados, en tanto en cuanto, las ordenes empresariales adoptadas están referida a la realización de la prestación laboral, suponen un ejercicio regular de sus facultades de dirección, y por último, son respetuosas con los derechos y libertades reconocidos al trabajador.

Cuestión distinta sería si se considerase que la modificación de funciones del Director General Deportivo tuviera la categoría de modificación sustancial. En tal caso, la facultad atribuida al empresario consistente en variar de forma

sustancial las condiciones de trabajo aparece sujeta a una serie de reglas procedimentales previstas en el art. 41 ET, cuya inobservancia supondría la nulidad o invalidez de esa decisión empresarial. Asimismo, tal y como establece dicho precepto, la decisión empresarial habrá de estar justificada en razones económicas, técnicas, organizativas o productivas.

En este sentido, la jurisprudencia ha señalado que cabe entender por modificación sustancial de condiciones de trabajo la «conducta del empresario que altere sustancialmente las condiciones en que se desarrollaba la relación de trabajo en términos tales que el trabajador no se encuentre jurídicamente obligado a soportarlos, porque alteran en su perjuicio condiciones contractuales que resultan trascendentes para la permanencia del vínculo y que suponen una grave frustración del programa de prestaciones, de tal índole que puede justificar la ruptura de una relación que en principio está llamada a mantenerse según el principio civil de conservación del negocio» ¹³.

¹³ Vid., por todas, STS de 8 de febrero de 1993 (RJ 1993\749) .

En cuanto al procedimiento de modificación, el mismo varía en función de dos variables, esto es, si se trata de condiciones de origen normativo convencional o de origen contractual; y, dentro de estas últimas, en función de si se trata de modificaciones de carácter individual o colectivo ¹⁴. En el presente caso, nos encontraríamos ante una modificación contractual individual, debiendo ser notificada al trabajador afectado y a sus representantes legales con una antelación mínima de 30 días a la fecha de su efectividad, tal y como dispone el art. 41.3 ET.

¹⁴ AA VV, *Derecho del Trabajo. Tomo II. Contrato Individual*, Edit. Tirant lo Blanch, Valencia, 2005, pg. 505.

Una vez notificada la decisión empresarial, el trabajador dispone de tres opciones. En primer lugar, aceptar las modificaciones impuestas, sin perjuicio de que, en caso de estar disconforme con la modificación, la impugne ante la jurisdicción laboral; en segundo lugar, sólo cuando la modificación afecte a la jornada, horarios o régimen de trabajo a turnos, podrá rescindir su contrato con derecho a una indemnización de 20 días de salario por año de servicio con el tope máximo de 9 mensualidades. Por último, si la modificación adoptada redundase en perjuicio de la dignidad y formación profesional del trabajador, podrá resolver unilateralmente el contrato en los términos señalados en el art. 50. 1 a) ET.

A tenor de lo expuesto, en el supuesto enjuiciado, la única opción posible para el trabajador hubiera sido la de haber aceptado la modificación impuesta, y con posterioridad proceder a su impugnación ante la jurisdicción social a través del procedimiento previsto en el art. 138 de la Ley de Procedimiento Laboral. Por consiguiente, aun cuando pudiera considerarse que la decisión adoptada por la Junta Directiva de limitar las funciones del Director General Deportivo tuviera la naturaleza de modificación sustancial, lo que a mi juicio plantea de por sí serias dudas, la contratación de nuevos jugadores por el trabajador contradiciendo la directriz dada por la Empresa, supondría en cualquier caso una extralimitación en el ejercicio de las funciones del trabajador que justificaría la extinción del contrato de trabajo por despido disciplinario al haber transgredido la buena fe contractual.

En definitiva, siguiendo los razonamientos esgrimidos por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana, tras los Acuerdos adoptados por el Club de Fútbol Alicante (designación del Presidente como único representante legal y creación de una Comisión Deportiva encargada de resolver las cuestiones deportivas con repercusión económica) es evidente la voluntad de la Entidad Deportiva de limitar las facultades de actuación conferidas inicialmente al Director General Deportivo en materia de fichajes, por lo que la contratación de jugadores una vez adoptados tales Acuerdos supone un quebrantamiento de la buena fe contractual y un abuso de confianza por parte del trabajador, sin que se haya aportado por este último ninguna razón que pudiera justificar dicha actuación. Asimismo, las graves consecuencias económicas que se derivan de dicha actuación, a tenor de las reclamaciones interpuestas frente al Club por los jugadores implicados, llevan a concluir que la sanción de despido adoptada por la empresa no resulta desproporcionada.