

**LA RELACIÓN JURÍDICA DEL TRABAJADOR DEPORTIVO
(CASO DE FUTBOLISTAS Y ENTRENADORES
DE FÚTBOL)**

Lic. Edgar Jiménez Risco

Abogado costarricense

*“No recuerdo haber encontrado
la definición de la verdad;
mas si tu quieres, busquemos,
a través de la diversidad de las cosas
en las cuales decimos que la verdad está,
qué cosa es la verdad”*

SAN ANSELMO (en “Proslogion”)

SUMARIO:

1. Preámbulo
2. Introducción
3. Ubicación jurídica, partes y elementos esenciales
4. Modalidad contractual
5. Derechos y obligaciones del trabajador y empleador deportivo
6. El agente deportivo
7. Período de prueba
8. El precontrato
9. La renovación de contrato, la prórroga automática y la cláusula de opción
10. La jornada de trabajo
11. Cláusula de rescisión
12. Transferencia y cedencia de jugadores
13. La suspensión del contrato de trabajo
14. Causas que extinguen la relación laboral
15. Obligaciones contractuales deportivas
16. Faltas a las Reglas de Juego

1. PREÁMBULO

Este fenómeno que llamamos fútbol alcanza todos los estratos, desde las capas más humildes hasta el ciudadano más cosmopolita.

Su fuerza es fácilmente identificable por varios flancos. Es en la era moderna un instrumento social en el que se reivindican sentimientos de patriotismo y nacionalismo emblemáticos en la figura de los seleccionados nacionales, cada victoria es el triunfo de la nación sobre el Estado agresor, es la defensa de la soberanía, y los jugadores victoriosos cual nobles guerreros son ovacionados como tales, alcanzando prestigio y con ello agrandando la posibilidad aumentar su peculio en futuras contrataciones. Se convierte el seleccionado entonces en uno más de los símbolos patrios, digna de culto y pleitesía.

En un nivel local, sucede un fenómeno similar, sirviendo entonces para crear identidades, estas construcciones sociales operan a través de signos, esta socialización y este sentimiento de pertenencia es vital, y en este el fútbol juega un papel importante.

Tenemos también el caso de la elite gerencial de los equipos, otra actividad muy particular. Un grupo muy restringido, en el que participan grupos o personas con fuertes respaldos económicos, quienes administran los clubes como verdaderos feudos, y si no dos ejemplos: Alí en el Club Sport Herediano y Vergara en Saprissa. En todo caso, para quienes participan y no es precisamente por cuota económica, los réditos son también generosos, el poder y prestigio.

El fútbol es también, avanza a los ritmos de la economía mundial, y el mero trazado de metas de pundonor y honra deportiva, seden su espacio al dinero, a las leyes de mercado, y pasamos entonces, a ser exportadores de mano de obra deportiva, vendidos en dólares. Es el fútbol más que actividad espontánea, pasa a convertirse en una empresa, con intereses personal en juego y con la necesidad de generar ganancias. Es lo que se ha llamado ser la monetización del fútbol, una lógica mercantil, esta lógica que opera en la globalización del mercado de jugadores, en los valores de venta de éstos y por supuesto en el aumento de los salarios. Es todo un mercadeo tal y como cualquier otra empresa (se venden jugadores, entradas, productos, derechos televisivos, publicidad, etc.).

Resaltamos para finalizar otra manera de verlo, más que sea esto sin cerrar el abordaje, esta sería el fútbol como ideología. Este parece ser

uno de los ángulos más negativos de la actividad, porque estamos hablando de fútbol y masas, fútbol y ciega convicción, es cuando se utilizan todas esas energías que salen del candor de los miles y miles de aficionados hacia objetivos predispuestos o al servicio de quienes le utilizan como catapulta política o como escudo para aplicar políticas, esto es con efecto narcótico. Es decir instrumento de poder. No es de extrañar entonces la simpatía de los Gobiernos de turno por las gloriosas cruzadas de la Selección Nacional o bien lo oportuno que puede resultar en algunas ocasiones como válvula de escape a las presiones por los problemas socioeconómicos, el aparejarse a una victoria del equipo patrio, todavía mejor si es después de un gane en el Azteca o si había pasado muchos años en que no se le ganaba a un acérrimo rival.

II. INTRODUCCIÓN

Cuando de materia de la relación deportiva para deportistas profesionales se habla, el desarrollo de la temática parte tanto en el medio como internacionalmente, de las relaciones de los futbolistas y sus cuerpos técnicos; y de acá, irriga los otros campos en materia deportiva. Tal es la evolución de las nuevas consideraciones que en materia de contratos se da internacionalmente en la última década del milenio que recién acaba, con el caso del comunitario Bosman,⁽¹⁾ mejor conocido en el medio futbolístico como “el caso Bosman”.

Hoy incluso, la apertura hacia el enriquecimiento legal de esta relación para nosotros atípica, cobija en la Comunidad Europea a muchos países fuera del bloque, todo en favor de la protección laboral del trabajador deportivo. Además de que, como ya comentamos, pasa a extenderse a partir de un caso de fútbol a un sin número de disciplinas en las que se presentan este tipo de relaciones laborales.

En nuestro país en cambio, no hemos pasado de algunos comentarios legales en torno a, pero no un tratamiento exhaustivo por parte de la doctrina, como debería ser, dada la importancia social y económica (tal y como lo comentamos en el preámbulo) del fenómeno del fútbol, con todo su desarrollo empresarial, alejado ya de la mera práctica deportiva, del llano placer, del amateurismo o ejecución

(1) Sentencia C-93/415 del Tribunal de Justicia de Luxemburgo; del 15 de Diciembre de 1995.

aficionada, siendo ya una relación relevante y en la que en teoría, debería por su importancia estar regulada por el Derecho. Por su parte, la jurisprudencia tampoco ha sido muy rigurosa en el tratamiento, más ha venido adoptando de manera acertada la vocación laboral a la hora de fallar y aclarando de alguna manera los nublados que la materia existen.

2. UBICACIÓN JURÍDICA, PARTES Y ELEMENTOS ESENCIALES

Debemos dejar por sentada una tesis, la relación laboral deportiva es una especialidad de la relación laboral común. Esto debe quedar más que claro, porque es precisamente lo que ha llevado a la corriente jurídica internacional, a reconocer que la relación estudiada es ante todo, una relación laboral.

El Código de Trabajo en su numeral 18 nos define el contrato de trabajo como todo aquel en que una persona se obliga a prestar sus servicios a otra bajo su dependencia y dirección (inmediata o delegada) a cambio de una remuneración.⁽²⁾

Aquí se desprenden elementos importantes para nuestro análisis, que como veremos más adelante son compartidos ampliamente por el contrato deportivo, más los que le pertenecen propiamente por especialidad, por lo que debe borrarse del todo la idea de querer desvirtuar la naturaleza ante todo laboral de esta figura.

Tenemos entonces: las partes, compuestas por dos sujetos, uno que presta sus servicios y otro que obtiene el beneficio del trabajo de quien tiene a cuenta, esto es trabajador y empleador respectivamente; además, observamos los elementos esenciales de la figura, como son la prestación de servicios, la remuneración y la subordinación.

Conoce la doctrina además otros elementos que se han denominado como “no esenciales”, los cuales “corresponden a características genéricas del contrato: consensual, bilateral, oneroso, conmutativo, intuitu personae y de tracto sucesivo”.⁽³⁾

(2) Ver texto completo: artículo 18 del Código de Trabajo.

(3) MEILIJ; *ob. cit.*, página 116.

Nos dice CABRERA BAZÁN con respecto al contrato deportivo: “el contrato celebrado entre el club de fútbol y el futbolista profesional, genera una relación bilateral que liga a ambos y les obliga recíprocamente”.⁽⁴⁾

Un asunto interesante es que si bien para determinar la naturaleza de la relación basta con que acontezcan sus elementos básicos, independientemente de que si el contrato se estableció de manera escrita u oral; hay concordancia en el hecho de exigir que el contrato deportivo se realice siempre de manera escrita, porque obviando que ello servirá como mero requisito de prueba, se da además, porque estos contratos son generalmente homologados ante los entes rectores de cada país.⁽⁵⁾

Veamos brevemente las partes y los elementos esenciales de la relación laboral común y de la relación laboral del trabajador deportivo, en este apéndice el lector podrá con facilidad identificar la figura como laboral.

a) Las partes

Patrono: Es quien requiere los servicios del trabajador, y que producto de ese contrato tácito o expreso por el que nace la relación, hace suyos los frutos del trabajo prestado. Añade además el Código de Trabajo en su artículo 13, que puede ser persona física o jurídica, particular o de Derecho Público.⁽⁶⁾

Tenemos entonces que para el caso de la relación contractual deportiva, será patrono la persona física o jurídica; asociación o sociedad deportiva; club, equipo o entidad deportiva; empresa o empresario deportivo que contractualmente aparezca como tal o que en último caso

(4) CABRERA BAZÁN, *ob. cit.*, página 23.

(5) Los artículos 13 y 14 del Reglamento Relativo al Estatuto y a las Transferencias de los Jugadores y Cuerpos Técnicos de Fútbol de Costa Rica, establecen que en el plazo máximo de 10 días hábiles posteriores a la firma del contrato, éste deberá registrarse ante la Oficina de Registro de Contratos de la Federación Costarricense de Fútbol, so pena de multa de 25.000 colones por parte de la Comisión Disciplinaria de ese mismo ente.

(6) Ver texto completo: artículo 3 del Código de Trabajo.

sea subsidiariamente responsable por hacer suyos los frutos del esfuerzo del deportista de una manera directa. Es decir, le ubicamos como tal, independientemente del régimen o forma jurídica, o de si tienen o no ánimo de lucro.

Trabajador: Es quien presta los servicios y se encuentra subordinado, es el sujeto central en el ordenamiento laboral, y que necesariamente debe ser una persona física. Nos dice el Código de Trabajo, que estos servicios podrán ser materiales, intelectuales o de ambos géneros.⁽⁷⁾

A la hora de ubicar el trabajador deportivo debemos considerar dos variantes. La primera, que ya no se incluye cualquier tipo de atleta, comprende solamente aquél que obtiene remuneración de su esfuerzo, que lo tiene como profesión o modo de vida habitual, independientemente de si comparte al igual que el aficionado o amateur, de estímulos meramente deportivos como la gloria o ella victoria deportiva. La segunda, razón por la que preferimos denominarlo como trabajador deportivo, es porque se incluyen además del deportista profesional, entrenadores, asistentes, entrenadores de porteros y preparadores físicos.

Aclaremos dos posibles interrogantes, al jugador aficionado no pierde su condición por compartir de los beneficios de uno profesional, como consejería técnica, masajista, asistencia técnica o seguro incluso;⁽⁸⁾ esto da pie a la posibilidad de coexistan deportistas de ambas condiciones bajo un mismo club. La otra aclaración, es que otro de los criterios utilizados para definir si un jugador es no aficionado, es la habitualidad en la actividad, de manera tan exclusiva que sea ésta su actividad principal, aun sin recibir remuneración en dinero líquido o recibéndola en especie; este podría ser el caso del deportista becado, el cual definitivamente se aleja del amateurismo y se acerca al profesionalismo.

b) Elementos esenciales

La subordinación: Se dice que la prestación de servicios se da bajo la facultad del empleador para disponer y coordinar sus actividades.

(7) Ver texto completo: artículo 4 del Código de Trabajo.

(8) CABRERA BAZÁN; *ob. cit.*, página 27.

Es según la jurisprudencia un elemento que debe verificarse, pues pueda que existan relaciones en los que la prestación de servicios o la remuneración también estén presentes.⁽⁹⁾

Ya propiamente refiriéndonos al tema, se nos dice que “una muestra clara de la dependencia y subordinación del deportista profesional se encuentra en el hecho de que se pueden aplicar sanciones por incumplimiento”.⁽¹⁰⁾ Así, esta sujeción se da gracias a la disposición que de entre otros poderes como el de mando, dirección, fiscalización y disciplinario goza el empleador deportivo.

El club somete al deportista a instrucciones y órdenes, que van desde la administrativas hasta las deportivas, que se imparten por intermedio de los directivos del equipo, entrenadores, asistentes y preparadores físicos. Y es de resaltar que el condicionamiento, sobrepasa incluso el espectáculo deportivo o entrenamientos y demás actividades conexas, llegando este poder a la esfera privada del trabajador, por cuanto puede afectar en general al club y particularmente las especiales condiciones del deportista.

La prestación de servicios: es la razón por la cual recibe su remuneración el trabajador, condición personal por la cual es contratado. Es según la Sala Segunda, razón suficiente para que comprobando la prestación personal de servicios se presuma la existencia del contrato de trabajo, y si fuese diferente es el empleador quien debe desvirtuarlo.⁽¹¹⁾

Al tenor del artículo 71 de nuestro Código de Trabajo, que establece, la prestación del servicio para la cual el trabajador fue contratado; igualmente se sustenta la prestación de la actividad deportiva, es aquí donde encontramos una intrínseca relación con el espíritu de la disciplina deportiva, ya que de buena fe se supone que el deportista satisfecerá las necesidades de fidelidad y honestidad deportiva para con sus empleadores.⁽¹²⁾ Esto es lo que en materia deportiva se denomina el buen rendimiento deportivo.

(9) Resolución N° 354 del 12 de Noviembre de 1999, de las 10 hrs., 10 m; Sala Segunda de la Corte.

(10) CANTÓN MOLLER; *ob. cit.*, página 98.

(11) Resolución N° 261 del 16 de Octubre de 1998, de las 9 hrs, 10 m; Sala Segunda de la Corte.

(12) CASTRO MÉNDEZ, *ob. cit.*, página 46.

La remuneración: Es naturalmente un elemento vital del contrato, es la motivación de quien trabaja, ya que significa su subsistencia, este corresponde la totalidad de percepciones económicas en dinero o en especie.

La labor realizada no deviene en dividendos directos para el jugador, sino que, éstos se producen en virtud de su prestación de servicios en beneficio de otro.

En este caso, el deportista, como cualquier trabajador, no participa en una repartición de beneficios, recibe una remuneración producto de la venta de su fuerza laboral. A efectos de computarlo, habrán de considerarse las primas de contratación, primas por partido, el sueldo mensual, pagos extraordinarios (por juego ganado o por puntos por ejemplo) y plus de antigüedad, se agrega además los derechos de imagen colectivos y personales si es que se pacta.

La legislación brasileña advierte que “es lícito para el atleta profesional rehusar competir por la entidad deportiva cuando sus salarios, todo o en parte, estuvieren atrasados en dos o más meses”.⁽¹³⁾

4. MODALIDAD CONTRACTUAL

Pese a que se da una presunción materia laboral común, de que la relación se extiende indefinidamente en el tiempo salvo excepciones, cuando son por obra determinada o por tiempo definido cuando la naturaleza del trabajo así lo requiere. En materia deportiva sucede lo contrario, la relación se da por períodos definidos y más bien cortos, con el reconocimiento tanto de la normativa, jurisprudencia y doctrina en derecho comparado.

Desde la génesis de la relación misma, se sabe que la duración será determinada en el tiempo. Ahora que, si bien es cierto los criterios varían acerca del mínimo, nos inclinamos por la propuesta española, que admite las posibilidades de que sea por tiempo cierto y por número de actuaciones determinadas o determinables.

El fundamento de la modalidad lo podemos fundar en dos consideraciones, una en el orden del empleador y otra para el empleador

(13) Artículo 32; Ley Nº 9615, del 24 de marzo de 1998. Institui Normas Gerais sobre Desporto e dá outras Providencias. Brasil.

y/o el trabajador deportivo. Primero, es indudable que las condiciones físicas y técnico-tácticas por las que un jugador es contratado, son afectadas por el transcurso del tiempo como efecto natural, y en otros casos, por no ser compatible posteriormente con los intereses del club, expresando un criterio meramente técnico. Segundo, la temporalidad del vínculo le permite al deportista ajustar su valor de mercado continuamente.

5. DERECHOS Y OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR Y DEL EMPLEADOR DEPORTIVO

Es necesario advertir que, estos nacen de la necesidad de contar con un deportista que física y mentalmente mantenga las condiciones por las cuales fue contratado en estrecho vínculo con los intereses del club.

Así, el jugador tiene derecho a una ocupación efectiva; a la regularidad tanto en esta como en la actividad física, técnica y táctica; uso de las instalaciones del club; seguridad social; respeto a sus particulares, condiciones técnicas y tácticas y a la remuneración efectiva pactada.

Sus obligaciones son el estricto apego a las disposiciones de entrenadores, preparadores físicos y directivos del club y guarda de una conducta física, moral y ética que respete los intereses del equipo.

En el caso del empleador, básicamente se refiere a la disposición laboral del deportista dentro de los límites jurídicos permisibles y la facultad sancionadora.

Y sus obligaciones son las de proveer las especiales condiciones deportivas, tácticas y psíquicas para la práctica deportiva del deportista; realización efectiva en tiempo y forma de las obligaciones contractuales; así como el respeto por las condiciones de cada uno de los deportistas del plantel, respeto de sus valores y principios.

6. EL AGENTE DEPORTIVO

Advertimos que en algunos textos se hace referencia a términos como “empresario deportivo” y “agente de jugadores” que para los efectos son sinónimos del agente deportivo. Con el cuidado eso sí, de ubicar el contexto en cuanto al primer vocablo.

Éste es una persona física⁽¹⁴⁾ debidamente acreditada, que mediante una remuneración desempeña con relativa regularidad la actividad de representar o intermediar en la celebración de contratos deportivos.

Esta figura es facultativa, al que se recurre para que tanto entrenadores como jugadores centren sus intereses en el plano deportivo sin preocuparse por lo contractual y económico.

7. PERÍODO DE PRUEBA

El Ministerio de Trabajo ha venido aplicando un período de prueba igual a los tres meses que se requieren para configurar el preaviso y auxilio de cesantía,⁽¹⁵⁾ pero el criterio es distinto a la materia deportiva.

En lo que sí parece haber concordancia es en que tanto argentinos como españoles establecen un plazo máximo de tres meses. Este se hace antes de entrar en función propiamente dicha, esto sería la competición oficial, e iniciada ésta se estipula por un lapso más corto. Además se considera extinto, si el jugador es utilizado en un juego oficial, todo en favor del trabajador deportivo.

Durante este lapso, el deportista adquiere las mismas garantías y obligaciones tal si como fuese un miembro más de la planilla del club.

8. EL PRECONTRATO

El precontrato en la relación jurídica del trabajador deportivo, es un negocio preparatorio en el que se establecerán los lineamientos de una futura relación laboral. Es susceptible de modificarse posteriormente cuando se perfeccione el contrato laboral deportivo definitivo.

(14) Según el Reglamento sobre los Agentes de Jugadores, FIFA, del 10 de diciembre del 2000, en su artículo 2 inciso 3 establece que únicamente podrán ser agentes de jugadores personas físicas.

(15) DAJ-368, 25 de Noviembre de 1996; Dirección de Asuntos Jurídicos del Ministerio de Trabajo.

Pese a que no obliga en definitiva a ninguna de las partes, ya que tanto por la prohibición legal de la Federación Internacional de Fútbol Asociado⁽¹⁶⁾ en el caso de jugadores con contratos aun no expirados, como por el hecho de que no es posible restringir la libertad contractual y laboral, máxime que son derechos constitucionales plenamente reconocidos, como también en el hecho de que es un evento a futuro, del cual solo se han dado proyecciones; lo cierto es que es posible exigir el cumplimiento de montos resarcitorios o la indemnización pactada en caso de su incumplimiento.

9. LA RENOVACIÓN DE CONTRATO, LA PRÓRROGA AUTOMÁTICA Y LA CLÁUSULA DE OPCIÓN

Con la renovación de contrato en materia deportiva no hay mayores complicaciones pese, a que, el análisis de derecho comparado no arroja una luz clara.

El problema se resuelve por un sencillo ejercicio lógico. Tenemos que el contrato deportivo nunca se presume por tiempo indefinido, desde su nacimiento hay una unidad determinada o determinable; si hay un silencio respecto a la voluntad de las partes pues se da por terminada la relación laboral. Ahora, si las partes tuviesen el deseo de prorrogarlo, y hubiese obscuridad en cuanto a su temporalidad, se utilizará como criterio esclarecedor la unidad de tiempo fijada inicialmente.

Empero, utilizando un criterio protector hacia el trabajador deportivo, tal y como es el espíritu de la normativa laboral, entendamos que cualquier violación a la temporalidad de la relación dada unilateralmente por la parte patronal, se atenderá en el tanto beneficie al deportista; siendo ésta deducible de los signos que evidencien la voluntad que tuvo éste, de seguir utilizando al jugador.

Lo anterior nos lleva a tratar con recelo entonces la disposición de los numerales 26 y 27 del Código de Trabajo, que pretenden que la renovación automática se considere siempre por tiempo indefinido, sin importar la modalidad de contrato que le antecede.

(16) Artículos 12 y siguientes del Reglamento Relativo al Estatuto y a las Transferencias de los Jugadores de Fútbol, del 1 de Octubre de 1997.

Incluimos el comentario en este apartado, del tema referente a la cláusula de opción de la que generalmente escuchamos hablar en los medios de comunicación cuando finaliza una temporada. Como es imperativo en la materia laboral deportiva, no puede existir disposición alguna que restrinja los derechos de un deportista a la hora de contratar.

Lo que expresa esta cláusula es, en pocas palabras, una opción para que en el momento de realizar las contrataciones, el club a quien le favorece ésta, sea quien tenga la primera opción a la hora de negociar. Aquí resaltamos la importancia de la publicidad de los contratos deportivos, ya que esto permitirá a los clubes conocer y respetar la disposición.

10. LA JORNADA DE TRABAJO

Es un aspecto de poca determinación, debido a que ésta se ajusta según los requerimientos de la actividad deportiva del club.

El deportista está sujeto al club en actividades que comprenden la acción deportiva, entrenamientos (técnicos, tácticos y/o físicos), exámenes y tratamientos clínicos, concentraciones y viajes que sucedan a los encuentros u otras actividades a la orden de la entidad empleadora. Sin embargo a efectos de computar la jornada sólo se considerarán el tiempo empleado en encuentros y la preparación para éstos. Se considera además, que la suma de todas las actividades computables no sobrepasará la jornada máxima laboral ordinaria.

Cualquier actividad debe ser advertida con anticipación al deportista, pero éste debe concurrir siempre con la puntualidad debida.

Para el caso de los días libres y las vacaciones, si bien estos son reconocidos, debe existir la anuencia a tolerar que se den en fechas que no comprometan la actividad del club.

11. CLÁUSULA DE RESCISIÓN

Esta es una prevista en el caso que una de las partes unilateralmente no desee continuar con la relación, o como lo ven los españoles, un derecho adquirido proveniente de la abrupta ruptura del contrato deja su definición a cargo de los tribunales.

Al respecto existe una posición ecléctica en el hecho de reconocer las cláusulas como efectivas pero en el tanto en sean objetivamente determinables, no representando una limitación a la libertad laboral del deportista, en el tanto que ello no sea así, se hará caso omiso y quedará a definir por el tribunal donde se ventile el asunto.

Queda sentado también, que ésta no se cobrará en su totalidad cuando el contrato haya sido parcialmente ejecutado.

12. TRANSFERENCIA Y CEDENCIA DE JUGADORES

Es la transferencia una operación por la que básicamente un jugador obtiene un cambio de fichaje, este cambio en la relación tiene consecuencias que varían según se esté o no en competición, y según las particulares condiciones del jugador con relación al club, esto es si aparte del monto indemnizatorio se debe realizar el pago de otros derechos.

Existe también acuerdo respecto a que no es posible en ningún caso, que los montos por indemnización representen un impedimento a la capacidad contractual del deportista y a su derecho al trabajo.

Existe una ligera diferencia con relación al concepto de la indemnización contenida en la cláusula por rescisión contractual, porque esta se crea en la eventualidad de la que la voluntad de una o ambas partes quiera terminar abruptamente con la relación contractual, sin que medie como causal el traspaso a otro club. Claro está que es posible que se incluya la transferencia como una de las causales facultativas para hacer efectivo del monto correspondiente por la rescisión.

La cedencia, se refiere a una especie de transferencia sólo que temporal, en la que entre otros requisitos: el acuerdo entre partes, sea por escrito (como se requiere en cualquier movimiento de jugadores, debemos agregar), no puede darse para la práctica de una actividad diversa, en los términos anteriores, y en condiciones económicas iguales o mejores.⁽¹⁷⁾

El jugador en este caso mantiene su ligamen con su primitivo club, pero tiene el aval para competir con otro club en una misma federación

(17) Ley Nº 28/98, de 26 de junio, Portugal, artículos 19 y 20.

o en otra distinta, lo que en el medio se conoce como estar “habilitado”. En este caso se requiere no sólo la voluntad entre clubes, también la habilitación deportiva extendida por el órgano respectivo.

13. LA SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Para nuestra legislación implica una condición total o parcial de los contratos de trabajo, que no implica su terminación ni la extinción de los derechos y obligaciones que emanen de los mismos.⁽¹⁸⁾

Al respecto nuestra legislación es abierta a las causales que puedan causar esta condición en la que acaece una incapacidad transitoria para continuar desarrollando la actividad. Serían: sin responsabilidad patronal⁽¹⁹⁾ la fuerza mayor, el caso fortuito y la prisión preventiva, agregamos la ausencia temporal en caso de que algún miembro del cuerpo técnico se encuentre en capacitación; y con responsabilidad patronal la enfermedad del trabajador deportivo.

14. CAUSAS QUE EXTINGUEN LA RELACIÓN LABORAL

Empezamos por supuesto con el mutuo acuerdo, sin embargo se debe hacer notar que cuando existen derechos adquiridos del club sobre el jugador, no basta la mera voluntad para liberarse de la obligación; ya que si otro club quisiera contratarle, debe primero honrar los intereses del club que extingue la relación contractual con el jugador, por citar uno de los tantos ejemplos posibles. Extendemos las causales a la expiración del tiempo convenido, el total cumplimiento del contrato (que se agoten el número de actuaciones para las cuales fue contratado, por citar un caso), por muerte o lesión permanente (con el derecho a los respectivos beneficios), por disolución o liquidación del club, por crisis económica que amerite una reestructuración de la planilla, por causas estipuladas en el contrato siempre que no resulten abusivas, por despido del deportista (con o sin justa causa) y la voluntad unilateral de una de las partes (con el pago de la respectiva compensación por supuesto).

(18) Código de Trabajo, artículo 73.

(19) Ver al respecto artículos 73 y siguientes del Código de Trabajo.

15. OBLIGACIONES CONTRACTUALES DEPORTIVAS

En general corresponden a cualquier obrero aspectos relacionados con higiene y seguridad, deber moral y ético para con su patrono, y las propiamente relacionadas con su puesto de trabajo.

En este último punto, las obligaciones deportivas son las que hacen especial este contrato laboral, para cumplirlas, el trabajador deportivo debe entrenar, competir, obedecer las diligencias técnicas, tácticas o administrativas y mantener la condición física requerida. Podemos decir entonces, que atentar contra tales obligaciones es incumplir contractualmente, o lo que es lo mismo decir, es una falta de trabajo.

Al respecto, las sanciones se darán según la falta, y estarán de previo estipuladas en el respectivo reglamento interno de trabajo de la entidad deportiva; y comprenden igualmente desde llamadas de atención verbales y escritas, multas y sanciones económicas, suspensiones de trabajo y el despido. Con respecto a las sanciones monetarias hacemos notar dos comentarios; el primero, que tal potestad tiene límites y segundo, que además de encontrar fundamento en la necesidad de contener la rebeldía e indisciplina laboral o de los actos extra-deportivos que afecten de manera directa la actividad deportiva, es un punto en el que han concordado las normativas de ligas importantes en un nivel europeo, como la liga portuguesa o española.

Ahora que, un aspecto en el que hay concordancia absoluta, radica en que el concepto deportivo “bajo rendimiento” no puede utilizarse como fundamento para esgrimir una sanción que afecte el ingreso económico de un deportista, a razón de que es un concepto subjetivo, relativo y variable, distinto de persona a persona, el cual depende su valoración exclusivamente de quien evalúa.

16. FALTAS A LAS REGLAS DE JUEGO

En este caso, nos remitimos a las reglas de juego de cada disciplina, que establecen una relación causa efecto entre las faltas de juego y sus respectivas sanciones. Así por ejemplo, si un jugador de campo detiene un balón con la mano, con la intención de que el balón no ingrese a gol, tendrá como sanción la expulsión del terreno de juego.

Ahora, nótese que recalamos la palabra intención, que no es otra cosa sino orientar la voluntad hacia un fin específico; hemos hecho esto,

debido a que una lectura a las Reglas de Juego del Fútbol, nos señala que éste se carga de intencionalidad, pero además, pese a prever la posibilidad de faltas y conducta antideportivas, lo que promueve es (obviamente) el “espíritu deportivo” y “el respeto a la integridad”.

Diremos entonces, que tanto el jugador, como de manera solidaria la entidad deportiva contratante, serán responsables por aquellos actos que comprobadamente demuestren que el deportista exteriorizó una conducta dolosa, con la única finalidad de afectar los intereses del club contratante o la integridad de sus compañeros o rivales.

BIBLIOGRAFÍA

LIBROS

- ALONSO OLEA (Manuel); *Derecho del Trabajo*; Artes Gráficas Benzal S.A.; Madrid, 1980.
- CABANELLAS (Guillermo); *Tratado de Derecho Laboral*; Tomo II, *Derecho Individual del Trabajo*; Volumen 4, *Contratos Especiales de Trabajo*; 3ª Edición; Editorial Eliasta S.R.L.; Buenos Aires, 1988.
- CABRERA BAZÁN (José); *El Contrato de Trabajo Deportivo (Un estudio sobre la relación contractual de los futbolistas profesionales)*; Instituto de Estudios Políticos; Madrid, 1961.
- CANTÓN MOLLER (Miguel y Adolfo Vázquez Romero); *Derecho del Deporte*; Editorial Esfinge; México; 1968.
- CARDENAL CARRO (Miguel); *Deporte y Derecho: Las Relaciones Laborales en el Deporte Profesional*; Servicio de Publicaciones de la Universidad de Murcia; 2ª Edición; Murcia, 1996.
- MEILIJ (Gustavo Raúl); *Contrato de Trabajo*; Tomo I y II; Reimpresión de la 1ª Edición; Ediciones Depalma; Buenos Aires; 1989.
- MIROLO (René Ricardo); *El Trabajo del futbolista profesional*; Editora Córdoba; Córdoba, 1980.
- OLIVEN (Ruben y Arley Damo); *Fútbol y cultura*; Grupo Editorial Norma; Bogotá; 2001.

- ROQUETA BUJ (Remedios); *El Trabajo de los Deportistas Profesionales*; Tirant LaBlanch; Valencia, 1996.
- SAGARDOY BENGOCHEA (Juan Antonio); *El Contrato de Trabajo del Deportista Profesional*; Editorial Civitas S.A.; Madrid, 1991.
- SALA FRANCO (Tomás); *El Trabajo de los Deportistas Profesionales*; Editorial Mezquita; Madrid, 1983.
- SALAZAR MONGE (Jorge Emilio); *El Fútbol en su Intimidad*; Servicios Litográficos Ltda.; San José; 1988.

REVISTAS

- *Revista General de Derecho*; Valencia; Marzo del 2000; Año LVI, Número 666.
- *Revista de Ciencias Jurídicas*, número 17, junio de 1971.

TESIS

- CASTRO MÉNDEZ (Mauricio); *El Tribunal de Conflictos Deportivos: Su Naturaleza Jurídica y la Renuncia de Derechos Laborales*; Tesis de Grado; Facultad de Derecho; UCR, 1991.
- ESQUIVEL VILLALOBOS (Rita María); *Naturaleza Jurídica del Derecho Deportivo. Especial Referencia al deporte del Fútbol*; Tesis de Grado; Facultad de Derecho; UCR, 1991.
- JIMÉNEZ RISCO (Edgar); *Bases Jurídicas para la Regulación del Contrato Deportivo en Costa Rica (Caso del Fútbol)*; Tesis de Grado; Facultad de Derecho; Universidad de Costa Rica, 2002.
- PÉREZ FONSECA (José Mario y Carlos Enrique Quesada Barrantes); *Un Análisis Crítico-Jurídico del Derecho Deportivo Costarricense*; Tesis de grado; Facultad de Derecho; Universidad de Costa Rica, 1991.
- VALERIO SANCHEZ (Fernando); *Algunas ideas en torno a la naturaleza jurídica del contrato deportivo (Futbolistas profesionales)*; Monografía presentada para optar por el título de Licenciado en Derecho 1991.
- ZUÑIGA BENAVIDES (Omar); *El Contrato Deportivo en la Legislación Costarricense*; Tesis de grado; Facultad de Derecho; UCR, 1985.

LEGISLACIÓN, REGLAMENTOS Y OTROS

- Argentina; Ley 20.160 del 15 febrero de 1973, Estatuto del Jugador del Fútbol Profesional.
- Brasil; Ley número 9.615 del 24 de marzo de 1998, Institui normas gerais sobre desporto e dá outras providencias.
- Código Civil.
- Código de Trabajo.
- Constitución Política.
- Chile; Ley 19712 del 30 de enero de 2001, Ley del Deporte de Chile.
- España; Ley 8/80 del 10 de marzo, Aprobando el Estatuto de los Trabajadores.
- España; Ley 13/80 del 31 de marzo, Ley General de Cultura Física y del Deporte.
- España; Estudio y Disposiciones de los Acuerdos Relativos a la Prórroga Forzosa de los Contratos y Otros Temas elaborados por la Comisión Mixta, Clubes y Asociación de Jugadores; Asociación de Futbolistas Españoles y Real Federación Española de Fútbol; Propuesta Aprobada de la Junta Directiva por el Pleno del Fútbol Español (13-VII-79); Asamblea General 1979.
- España; Real decreto 1006/1985 de junio, por el que se regula la Relación Laboral de los Deportistas Profesionales.
- España; Real Decreto 1591/1992, del 23 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de Disciplina Deportiva.
- España; Real Decreto 766/1992 del 26 de junio, Sobre la Entrada y Permanencia de Nacionales de Estados Miembros de las Comunidades Europeas.
- FEDEFUT; Reglamento relativo al Estatuto y a las Transferencias de los Jugadores y Cuerpos Técnicos de Fútbol de Costa Rica, de 1998.
- FIFA; Reglamento sobre los Agentes de Jugadores del 10 de diciembre del 2000.
- FIFA; Reglamento Relativo al Estatuto y a las Transferencias de los Jugadores del 1 de octubre de 1997.
- FIFA; Circular Número 616 a las Asociaciones Nacionales Afiliadas a la FIFA; Decisiones de la Comisión del Estatuto del Jugador; del 4 de junio de 1997.
- FIFA; Reglas de Juego, al 27 de marzo del 2000.
- FIFA; Lista de Medidas Disciplinarias de la FIFA; reglamento del 4 de diciembre de 1992.

- Ley N° 7800 publicada en el Alcance N° 20 de La Gaceta N° 103 del viernes 26 de mayo de 1998.
- Perú, Ley Número 27159 de julio de 1999.
- Portugal, Ley N° 28/98 del 26 de junio; Régimen Jurídico del Trabajo Deportivo y el Contrato de Formación Deportiva.
- UNIÓN DE CLUBES DE LA PRIMERA DIVISIÓN; Afiliada a la FEDEFUT; Reglamento de Competición del 10 de junio del 2000.
- Uruguay; Ley 14996 del 26 de marzo de 1980, Normas que regulan la Actividad deportiva y Tipifican Delitos contra el Deporte.

JURISPRUDENCIA

- Sentencia del 26 de julio de 1962, 8h 45m; Alcaldía Segunda de Trabajo.
- Resolución N°158 del 23 de junio de 1994, 14 h., 10 m; Sala Segunda de la Corte.
- Resolución N°136 del 10 de mayo de 1996, 9 h., 00 m; Sala Segunda de la Corte.
- Resolución N°375 del 20 de noviembre de 1996, 16 hrs., 00 m; Sala Segunda de la Corte.
- Resolución N° 221 del 8 de octubre de 1993, 09 h., 00 m; Sala Segunda de la Corte.
- Resolución N°402 del 20 de diciembre de 1996, 10 h., 40 m; Sala Segunda de la Corte.
- Bélgica; Sentencia C-93/415 del 15 de diciembre de 1995, del Tribunal de Justicia de Luxemburgo.
- España; Sentencia 854/98 del 26 de noviembre, Juzgado de lo Social Número Uno de Oviedo.
- España; Sentencia N°341/98 del 23 de setiembre, Juzgado de lo Social N°1 de Pontevedra.
- España; Sentencia del 17 de junio de 1997, Audiencia Provincial de Madrid, Sección 12ª .

INTERNET

BLANCO PEREIRA (Eduardo). *Las Cláusulas Astronómicas son Abusivas*, La Coruña 17 de marzo de 1999.

HYPERLINK <http://www.iusport.es/debate/rescision/eblanco99.htm>
<http://www.iusport.es/debate/rescision/eblanco99.htm>

CARDENAL CARRO, IRURZUN UGALDE Y RUBIO SÁNCHEZ. *Una Sentencia más sobre las Cláusulas de Rescisión de los Deportistas Profesionales*. **La Ley**, Revista Jurídica Española de Jurisprudencia y Bibliografía. Año XIX, Número 4654; miércoles 21 de octubre de 1998.

HYPERLINK: <http://www.iusport.es/OPINION/resci98.htm>
<http://www.iusport.es/OPINION/resci98.htm>.

Cardenal (Miguel) en <http://www.iusport.es/cronicas/pr305.htm>; a propósito del Decreto Ley portugués 305/1995, de 18 de noviembre, regulador de las relaciones laborales en el deporte profesional.

CRESPO PÉREZ (Juan de Dios). *El Caso Bosman: sus consecuencias*. RGID, Número 622-623, 1993.

HYPERHYPERLINK www.iusport.es/OPINION/crespo96.htm
<http://www.iusport.es/OPINION/crespo96.htm>

CRESPO PÉREZ (Juan de Dios). *Análisis de los últimos conflictos jurídicos en la era "post Bosman" del fútbol profesional*. RGID Número 642, Marzo 1998.

HYPERLINHYPERLINK [.iusport.es/OPINION/crespo97.htm](http://www.iusport.es/OPINION/crespo97.htm)
<http://www.iusport.es/OPINION/crespo97.htm>

IRURZUN (Koldo y Francisco Rubio). *La Sentencia Tellez: Cláusulas de Rescisión y su Modulación desde los Principios del Derecho Laboral*. Publicado en la **Revista Aranzadi Social N° 15**; remitido a IUSPORT por sus autores en: <http://www.iusport.es/opinion/koldorubio99.htm>.

MORERAS MARTÍN (Berta). *Sentencia Bosman. Perspectivas de Aplicación y Alcance*. Publicado en la **Revista Técnico Laboral**; Consejo General de Colegios Oficiales de Graduados Sociales; Año 1997; Volumen XIX; Número 72. <http://www.iusport.es/OPINION/bertabos.htm>

PARADINAS (Juan José). *Un Juez hace tambalear las cláusulas millonarias de rescisión de contratos*. Diario **El País**. El País Digital del 30 de octubre de 1998; digital@elpais.es