

Para ver aviso legal de clic en el siguiente Hipervínculo
(NECESITA CONEXIÓN A INTERNET)
<http://cijulenlinea.ucr.ac.cr/condicion.htm>

INFORME DE INVESTIGACIÓN CIJUL

TEMA: EL CONTRATO LABORAL DEL JUGADOR DE FUTBOL

RESUMEN: El presente informe de investigación establece los parámetros sobre los cuales se desarrolla el contrato del jugador de futbol, definiéndose las partes y los elementos esenciales dentro de la relación laboral, además de otros elementos que ayudan a su determinación, como lo son la profesionalidad, la exclusividad y la estabilidad, además se incorpora la definición del agente deportivo.

Índice de contenido

1DOCTRINA.....	2
a)Partes y elementos esenciales en la relación laboral.....	2
Las partes.....	2
Patrono.....	2
Trabajador.....	2
b)Elementos esenciales.....	3
La subordinación.....	3
La remuneración	4
c)Otros elementos coadyuvantes.....	5
La profesionalidad.....	5
La exclusividad.....	5
La estabilidad.....	6
Forma y prueba del contrato de trabajo.....	6
d)El Agente Deportivo.....	7
e)Naturaleza Jurídica del contrato de trabajo deportivos.....	7
2JURISPRUDENCIA.....	8
a)Naturaleza del contrato del jugador de fútbol.....	8
b)El contrato por tiempo indefinido en el contrato deportivo. .	17

1 DOCTRINA

a) Partes y elementos esenciales en la relación laboral

[JIMÉNEZ RISCO]¹

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.

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 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.

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; 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.

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.

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". 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.

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 satisficará 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.

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" " .

c) Otros elementos coadyuvantes

[UMAÑA SOTO]²

“Cuando los elementos esenciales del contrato de trabajo no aparecen delineados con perfiles nítidos, se recurre al acopio de otros elementos que aparecen con frecuencia en la contratación laboral, y que enunciamos de la siguiente forma: Profesionalidad, exclusividad y estabilidad relativa.

La profesionalidad

Este elemento hace referencia a la prestación de servicios de un empleo, facultad u oficio en forma reiterada y persistente por parte del trabajador, y en el contrato deportivo-futbolístico ella aparece configurada por la habilidad y la preparación técnica que el club exige al futbolista profesional, así como por la normalidad y frecuencia de la prestación de sus servicios al club, debiendo ponerse especial cuidado en la forma cómo esa prestación de servicios se proyecta en el tiempo hasta constituir una verdadera continuidad.

La exclusividad

En principio sólo se acepta una única subordinación del trabajador respecto a un patrono; es decir, que un trabajador no puede ni debe contratar sus servicios sino con un patrono, estando vedado hacerlo con dos o más simultáneamente. Esta premisa tiene plena validez en el contrato deportivo que analizamos, en el sentido de que es absolutamente prohibido a los jugadores profesionales facilitar su concurso a más de un club deportivo en simultánea o concurrente. No obstante, el principio general puesto, admite la posibilidad de la coexistencia de varios empleos y prestaciones limitadas, posibilidad que también encuentra eco en el ámbito del contrato deportivo-futbolístico. En esta forma, así como el contrato de trabajo común le permite a un trabajador laborar para un patrono en las horas de la mañana, para otro en las horas de la tarde, y a veces para uno más "un rato" en las noches, es lo cierto que al futbolista profesional se le permite

colaborar con su fuerza y capacidad de trabajo en otra empresa, siempre y cuando no sea otro club futbolístico.

La liberalidad anterior encuentra su fundamento en la reducción de lo que podría denominarse la jornada del futbolista profesional, o del tiempo que debe estar al servicio o a disposición de su club-patrono, y también en atención a los crecientes gastos e índices del costo de la vida.

La estabilidad

La estabilidad que nos interesa destacar es propiamente la estabilidad en el empleo, no aquélla que hace referencia a la estabilidad en la función; ésta alude a la permanencia de las condiciones de los servicios que presta el empleado, mientras que la primera se refiere a la subsistencia del contrato de trabajo en tanto la empresa opera normal y permanentemente.

Estos elementos que hemos citado, denominados concurrentes, se conforman también con lo que es materia propia del contrato de trabajo de los futbolistas profesionales, coadyuvando en la identificación de los perfiles o lineamientos de este tipo de contratación.

Forma y prueba del contrato de trabajo

Nuestra legislación, en términos generales, no exige una forma específica para la realización del contrato de trabajo, la cual puede ser escrita o verbal; es decir, el contrato de trabajo no está sujeto a formas determinadas, pudiendo celebrarse por escrito o verbalmente.

En la práctica, se utiliza con más frecuencia la modalidad verbal, y sólo se usa la forma escrita cuando se trata de contratar servicios de cierta responsabilidad o que requieren, de parte del trabajador especialmente, preparación o instrucción calificada. Lo anterior encuentra su razón de ser en la circunstancia de que, por regla general, el trabajador, en su acepción más amplia, es un sujeto a quien se le deben facilitar los trámites de la contratación, pues su grado cultural no le permite participar en difíciles convenciones, sobre todo cuando éstas se plasman por escrito. Esta condición, muy común en los niveles bajos de la clase trabajadora, unida a otras desventajas que padece ese

sector, verbigracia no saber leer ni firmar, han hecho obligatoria la aceptación del contrato de trabajo en su forma verbal.

Esta modalidad de contratación también opera en las convenciones de trabajo deportivo, siendo lo corriente y usual en nuestro medio que los pactos de los futbolistas profesionales con los clubes se realicen oralmente, y que sea la prestación efectiva de los servicios la que confirme la existencia real y verdadera de la relación laboral.

De otra parte, para demostrar la existencia del contrato de trabajo se admiten todos los medios probatorios establecidos por la legislación civil.

Del examen realizado se concluye que el contrato que liga a los futbolistas profesionales con sus clubes guarda una perfecta identidad con la contratación común y corriente del Derecho del Trabajo, teniendo con ésta no sólo enorme analogía, sino una verdadera correspondencia en todos sus elementos."

d) El Agente Deportivo

[Jiménez Risco]³

"Advertimos que en algunos textos se hace referencia a términos como "empresario deportista" 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 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 si preocuparse por lo contractual y económico."

e) Naturaleza Jurídica del contrato de trabajo deportivos

[ZUÑIGA BENAVIDES]⁴

"Diversas tesis se han expuesto con respecto a la naturaleza jurídica del contrato de trabajo deportivo. Mientras algunos juristas se inclinan por la existencia de un mandato deportivo, o de un contrato innominado, o bien de un contrato deportivo, otros, que constituyen la mayoría, se inclinan por considerar que se trata de un contrato de trabajo con algunas características especiales."

2 JURISPRUDENCIA

a) Naturaleza del contrato del jugador de fútbol

[SALA SEGUNDA]⁵

Exp: 02-300042-0188-LA

Res: 2006-00665

SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. San José, a las diez horas cinco minutos del veintiocho de julio del dos mil seis.

Proceso ordinario establecido ante el Juzgado de Trabajo de Pérez Zeledón, por EDDY GARRO ELIZONDO, soltero y estudiante, contra la ASOCIACIÓN DEPORTIVA MUNICIPAL PÉREZ ZELEDÓN, representada por su presidente Gilbert Fernández Solís, casado y empresario. Actúa como apoderado especial judicial de la demandada el licenciado Jorge Enrique Infante Rojas, soltero. Todos mayores y vecinos de Pérez Zeledón.

RESULTANDO:

1.- El actor, en acta de demanda de fecha primero de abril del dos mil dos, promovió la presente acción para que en sentencia se condene a la accionada al pago de preaviso, auxilio de cesantía, aguinaldo, diferencia de salarios, indemnización de salarios caídos a título de daños y perjuicios, intereses y ambas

costas de este juicio.

2.- El apoderado especial judicial de la demandada contestó la acción en los términos que indica en el memorial presentado el dieciséis de mayo del dos mil dos y opuso las excepciones de falta de legitimación ad causam activa y pasiva, falta de derecho y falta de interés.

3.- El juez, licenciado José Ricardo Cerdas Monge, por sentencia de las siete horas del dieciséis de febrero del dos mil cuatro, dispuso: "De conformidad con los hechos tenidos por probados y las citas de ley mencionadas, se rechazan las excepciones de falta de legitimación ad casual activa y pasiva, falta de derecho y falta e legitimación opuestas por la accionada; y se declara con lugar la demanda laboral incoada por EDDY GARRO ELIZONDO contra la ASOCIACIÓN MUNICIPAL DE PÉREZ ZELEDÓN, condenándose a la demandada al pago de los siguientes extremos laborales a favor del actor los siguientes rubros por concepto de 1).- Diferencias salariales la suma de CIENTO OCHO MIL SEISCIENTOS OCHENTA COLONES, 2).- Preaviso el monto de NOVENTA Y OCHO MIL TRESCIENTOS CUARENTA COLONES EXACTOS, 3).- Auxilio de cesantía la suma de CIENTO CUARENTA Y CUATRO MIL DOSCIENTOS TREINTA Y DOS COLONES NETOS, 4).- Por aguinaldo la suma de DOSCIENTOS NUEVE MIL TRESCIENTOS SESENTA COLONES NETOS, 5).- Por concepto indemnización a título de daños y perjuicios que ascienden a la suma de QUINIENTOS NOVENTA MIL CUARENTA COLONES NETOS, 6).- El pago de intereses al tipo del interés legal a partir del día del rompimiento de la relación laboral sea a partir del día seis de febrero de año dos mil dos hasta la efectiva cancelación de las sumas condenadas fijándose la tasa de interés al tipo del interés legal que fije el Banco Nacional de Costa Rica al momento de la respectiva liquidación intereses. Se le condena a la vencida al pago de ambas costas personales y procesales, fijándose las costas personales en un quince por ciento sobre el total de la condenatoria que ascienden al monto de UN MILLÓN CIENTO CINCUENTA MIL SEISCIENTOS CINCUENTA COLONES, se fija el monto de las costa personales en la suma de CIENTO SESENTA Y DOS MIL QUINIENTOS NOVENTA Y SIETE COLONES CON CINCUENTA CÉNTIMOS. De conformidad con la circular N° 79-2001 publicada en el Boletín Judicial N° 148 de 3 de agosto del año 2001 se advierte a las partes que esta sentencia admite el recurso de apelación, el cual se deberá interponer ante este Juzgado en el término de tres días. En ese plazo y ante este órgano jurisdiccional se deberán exponer, en forma verbal o escrita los motivos de hecho o de derecho en que la parte recurrente apoya su inconformidad, bajo apercibimiento de declarar inatendible el recurso. (Artículos 500 y 501 incisos c) y d) del Código de Trabajo; votos de la Sala Constitucional número

5798 de las 16:21 horas del 11 de agosto de 1998 y 1306 de las hrs (sic) del 23 de febrero de 1999 y voto de la Sala Segunda N° 386 de las 14:20 horas del 10 de diciembre de 1999)".

4.- La parte demandada apeló y el Tribunal de la Zona Sur, integrado por los licenciados Eugenia Allen Flores, Germán Cascante Castillo y Manuel Antonio Zambrana, por sentencia de las diez horas del veintinueve de noviembre del dos mil cinco, resolvió: "Se confirma la sentencia recurrida. Se hacer ver que no se observan defectos u omisiones capaces de causar nulidad o indefensión a las partes".

5.- La parte accionada formula recurso, para ante esta Sala, en memorial de data trece de enero del año en curso, el cual se fundamenta en las razones que de seguido se dirán en la parte considerativa.

6.- En los procedimientos se han observado las prescripciones de ley.

Redacta el Magistrado Vega Robert; y,

CONSIDERANDO:

I.- ANTECEDENTES: El primero de abril de dos mil dos, el actor acudió a la sede jurisdiccional, con la finalidad de que en sentencia se obligara a la demandada al pago de los extremos de diferencias de salarios, aguinaldo, preaviso, auxilio de cesantía, salarios caídos a título de daños y perjuicios, intereses y ambas costas del proceso. Como fundamento de su pretensión afirmó que laboró para la asociación demandada como jugador de fútbol, a partir de octubre de mil novecientos noventa y nueve, por lo que debía entrenar en las mañanas, tardes y en ocasiones en la noche, y se le pagó un salario promedio en el último semestre de ochenta y cuatro mil colones por mes. Indicó que el seis de febrero de dos mil dos, fue despedido por decisión del cuerpo técnico, y el gerente deportivo, señor Jorge Arturo Umaña, le comunicó que estaba separado del equipo, que el cuerpo técnico no iba a contar con él para la temporada, que no debía presentarse a entrenar, y que iban a llegar a un acuerdo. Añadió que le hicieron una propuesta de doscientos cincuenta mil colones, que no aceptó porque estaba muy por debajo de lo que realmente le correspondía, formuló una contraoferta de novecientos mil colones, que no aceptaron, y luego otra de ochocientos mil colones, en tractos de cien mil colones por quincena, que tampoco admitieron (folios 3, 4 y 9). El apoderado especial judicial de la accionada contestó en forma negativa la demanda, y opuso las excepciones de falta de derecho, falta de legitimación ad causam activa y pasiva y falta de interés. Alegó que no es cierto que el actor laborara para su representada desde mil novecientos noventa y nueve. Señaló que

sobre el aguinaldo, en este tipo de contrato deportivo, no se cancela, más otros como fichas, primas, becas, premios, etcétera. Manifestó que no es cierto que el seis de febrero el actor fuera despedido, sino que lo que sucedió fue que el gerente, señor Jorge Umaña, se presentó a la sala de sesiones del estadio local, le indicó al actor y al jugador Fabio Vargas Solís, en presencia de otras personas, que no estaban dentro de los planes del técnico, pero en ningún momento les indicó que no volvieran a entrenar o que estaban despedidos. Dijo que el señor gerente tiene experiencia en el fútbol, y sabe que un jugador que no está en los planes del entrenador, no se le debe despedir, pues entonces hay que concederle el salario de toda la temporada que resta. Afirmó que lo que se acostumbra es que el jugador sigue entrenando y recibiendo su salario, paralelamente se le ofrece un arreglo económico para rescindir el contrato, o bien se le ofrece ayuda para buscar otro equipo. Aseveró que fueron informados de que no estaban en los planes del entrenador y efectivamente se les formuló una oferta económica e incluso de ayuda, pero nunca se les dijo que no volvieran a entrenar o que estaban despedidos. Agregó que ellos no estuvieron conformes con el arreglo y no volvieron a entrenar, aunque si cobraron los salarios de febrero y marzo. En consecuencia, solicita se declare sin lugar la demanda, con costas a cargo del actor (folios 12 a 15). En la sentencia de primera instancia, N° 09, de las 7 horas del 16 de febrero de 2004, el Juzgado Civil y de Trabajo de Pérez Zeledón, declaró con lugar la demanda, y obligó a la accionada al pago de los siguientes extremos: a) diferencias de salarios: ciento ocho mil seiscientos ochenta colones; b) preaviso: noventa y ocho mil trescientos cuarenta colones; c) auxilio de cesantía: ciento cuarenta y cuatro mil doscientos treinta y dos colones; d) aguinaldo: doscientos nueve mil trescientos sesenta colones; e) indemnización a título de daños y perjuicios: quinientos noventa mil cuarenta colones; f) intereses legales a partir del rompimiento de la relación laboral hasta la efectiva cancelación; y g) ambas costas del proceso, fijándose las personales en el quince por ciento de la condenatoria (folios 101 a 112). El apoderado especial judicial de la accionada formuló recurso de apelación (folios 115 a 123). El Tribunal de la Zona Sur, sede Pérez Zeledón, en Voto N° 130, de las 10 horas del 29 de noviembre de 2005, confirmó (folios 127 a 131).

II.- AGRAVIOS. El apoderado especial judicial de la asociación demandada muestra inconformidad con lo resuelto en la instancia precedente, concretamente reclama: a) errónea valoración de la prueba sobre el contrato de trabajo existente entre las partes y consecuentemente erróneo otorgamiento de extremos laborales. Invoca que en el hecho probado uno de la sentencia de primera

instancia, avalado por el Tribunal, se tiene por cierto que el actor laboró para su representada desde el año de mil novecientos noventa y nueve, lo que no es verdad. Aclara que jugó para el equipo de fútbol de primera división de la demandada desde la temporada noventa y nueve, pero lo hacía como figura de alto rendimiento. Indica que como lo afirmó el testigo Umaña, el actor vino a préstamo del Deportivo Saprissa, jugaba con tarjeta de alto rendimiento, recibía una ayuda económica y la beca, porque en esas ligas no se pagan salarios, luego se habló con el doctor Adrián Gutiérrez del Saprissa y accedió a que quedara en libertad para que continuara jugando con la asociación. Alega que esto, unido al contrato que presentó el jugador, y al documento suscrito por la U.N.A.F.U.T., en el que consta el contrato por las temporadas 2001-2002 y 2002-2003, demuestran que el contrato existente entre las partes no era de naturaleza indefinida sino por tiempo determinado. Añade que por ello, la decisión de la demandada de prescindir de los servicios del actor no debe ser sancionada con preaviso, cesantía, salarios caídos, ni aguinaldo, porque en este tipo de contratos deportivos por tiempo determinado o por temporadas, no aplican las reglas del contrato indefinido sino las del artículo 31 del Código de Trabajo. Señala que los jugadores de fútbol de este país, al igual que sucede en el extranjero, reciben premios, fichaje, derechos de imagen, otros incentivos y beneficios distintos a los trabajadores normales, lo que se plasma en los contratos deportivos que se registran en la Federación de Fútbol. En consecuencia, solicita se revoquen los extremos concedidos y se otorguen los que proceden en el contrato por tiempo determinado (folios 139 a 141).

III.- DEL JUGADOR DE FÚTBOL PROFESIONAL. El recurrente se muestra inconforme con lo resuelto por el ad quem en cuanto acogió los extremos de aguinaldo, preaviso, auxilio de cesantía y salarios caídos, pues estima que como el contrato deportivo que vinculó a las partes es por tiempo determinado o por temporada, no aplican las reglas del contrato indefinido sino las del artículo 31 del Código de Trabajo. La Sala advierte entonces que el problema central que nos ocupa, consiste en determinar si el contrato deportivo suscrito entre las partes, es indefinido o a plazo fijo. En esta materia no existen disposiciones específicas, por lo que debe acudir a las normas generales del Código de Trabajo, específicamente al numeral 27, que dispone: "No puede estipularse el contrato de trabajo por más de un año en perjuicio del trabajador; pero si se tratare de servicios que requieran preparación técnica especial, la duración podrá ser, en las mismas condiciones, hasta de cinco años. No obstante, todo contrato por

tiempo fijo es susceptible de prórroga, expresa o tácita. Lo será de esta última manera por el hecho de continuar el trabajador prestando sus servicios con conocimiento del patrono". Sobre este particular, la doctrina consultada refiere lo siguiente:

"... El contrato es de duración determinada: a) si las partes han fijado, por mutuo acuerdo, un plazo de duración; b) si el término del mismo depende de un acontecimiento inevitable; c) si el contrato tiene por contenido la realización de un trabajo determinado; d) si se trata de obtener un resultado, una vez conseguido el mismo; e) si de la naturaleza del trabajo se desprende una duración fijada de hecho y de antemano; f) si es a precio alzado ... El contrato por tiempo determinado constituye, como bien ha señalado Caldera, una figura excepcional que se acostumbra a celebrar con empleados o técnicos especializados cuyos servicios tiene interés el patrono en asegurar por determinado tiempo. La nota característica es que la especialidad de la relación justifique el término; de tal forma, no todas las actividades, a nuestro juicio, son susceptibles de constituir el objeto de un contrato por plazo determinado. Se consideran como de duración determinada los contratos "cuya duración está formalmente indicada en las cláusulas del acuerdo o, por lo menos, es susceptible de ser deducida de los elementos que en ella están contenidos. A nuestro parecer son contratos de duración determinada aquellos que las partes estipulan fijando un plazo que está de acuerdo con la naturaleza limitada de la prestación, o en orden a la actividad de la empresa o del trabajo a ejecutar por el trabajador ... La necesidad en que se encuentra el empresario de limitar en el tiempo la relación jurídica por razones de conveniencia real de la empresa, es el fundamento del contrato a plazo determinado; así, cuando se contrata a un trabajador por plazo cierto y no responde la actividad o naturaleza del empleo a esa necesidad objetiva, existe una presunción de que el contrato se ha hecho en fraude a la ley ..." (Cabanelas, Guillermo, Tratado de Derecho Laboral, Tomo II, Derecho Individual del trabajo, Volumen 1, Contrato de trabajo, Editorial Heliasta S.R.L., ps. 358 y 360).

IV.- ANÁLISIS DEL CASO CONCRETO. De los términos del denominado contrato deportivo, suscrito por el presidente de la Asociación Deportiva Municipal de Pérez Zeledón, y el actor, en fecha veinte de junio de dos mil uno, se colige que las partes convinieron en un contrato de trabajo a plazo fijo, al establecerse en la cláusula primera, que el demandante se obligaba a prestar sus servicios a la Asociación como jugador de fútbol en la primera división, durante el campeonato 2001/2002-2002/2003. Por tratarse

de una prestación de servicios que requiere de una preparación técnica especial, cuya duración está formalmente indicada en una de las cláusulas del acuerdo, y en atención a la naturaleza futbolística de la asociación demandada, el contrato deviene a plazo fijo. Al respecto, esta Sala, en Voto N° 64, de las 15:20 horas del 10 de abril de 1997, consideró:

"... IV.- En cuanto al segundo aspecto, que concierne al plazo del contrato, cabe señalar lo siguiente: Nuestro Código de Trabajo, establece como normales dos plazos, en un contrato laboral: uno el fijo; y, el otro, por tiempo indefinido. En ambos casos, deberán cancelarse vacaciones y aguinaldo, pues son derechos indiscutibles e irrenunciables del trabajador. Sin embargo, las eventuales indemnizaciones difieren. Veamos: en los contratos a plazo fijo o por obra determinada, se podrá ponerle término al contrato, sin causa justa, siempre que se le reconozcan a la contraparte los daños y los perjuicios; y se deberá pagar, además, "el importe correspondiente a un día de salario por cada seis días de trabajo continuo ejecutado, o fracción de tiempo menor si no se hubiere ajustado dicho término, pero en ninguno de los casos esta suma podrá ser inferior al equivalente de tres días de salario" (artículo 31 del Código de Trabajo). Otro es el caso de los contratos a plazo indefinido, donde deberá reconocerse, en ese mismo supuesto, el preaviso (artículo 28 ídem) y la cesantía (artículo 29 íbidem) ... Tenemos, entonces, tanto por la letra del contrato, como ante la realidad, que una persona fue contratada para que se trasladara de Argentina a Costa Rica, por un período de dos años, con el compromiso de pagarle los pasajes de regreso, al empleado y eventualmente a su familia. Asimismo, quedó demostrado que se le contrató, entre otros pero de manera fundamental, para que dirigiera a los futbolistas, de la Primera División del Club Deportivo Cartaginés; por lo que se está en presencia de una actividad de naturaleza especial, que no iba a ser desempeñada por cualquier profesional, sino por alguien capaz y que conociera de ese deporte y de su dirección técnica. Nos encontramos, entonces, ante el caso que prevé el artículo 26 del Código de Trabajo. Esta ha sido la constante ya trazada por la Sala. Al respecto, citase el Voto N° 255, de las 15:30 hrs, del 11 de noviembre de 1993, donde se señaló que:

"En este caso, por las relacionadas circunstancias que rodearon la relación laboral que nos ocupa, considerar que, el actor, prestaba sus servicios, que como se dijo, eran especiales, por plazo indeterminado, le ocasionaría un grave perjuicio, por lo que se violentaría, además del artículo 26 del Código de Trabajo por aplicación errónea del aparte segundo, también el artículo 19 del mismo cuerpo de leyes, en su párrafo primero, pero

fundamentalmente, se resolvería contra lo que dispone el artículo 17 de nuestro ordenamiento laboral, pues se estarían interpretando el contrato, que es ley entre las partes y el artículo 26, aparte primero, del Código de Trabajo, en perjuicio del trabajador, contrariando el principio in dubio pro operario, consagrado en el artículo 17 de ese Código".

En consecuencia, queda claro que, el contrato, por su especialidad, era a plazo fijo y no se previeron prórrogas ...

En consecuencia, si bien es cierto que las causas y la materia de que se trata subsisten -en este caso la dirección y el entrenamiento de un equipo de fútbol- ello no puede significar, per se, que se está ante un contrato a plazo indefinido. Al respecto, conviene citar, también, el Voto N° 221, de las 9:00 hrs, del 8 de octubre de 1993 que, en lo que interesa, dijo:

"III.- El numeral 31 del Código de Trabajo regula lo atinente a una de las formas de terminación anormal de los contratos a tiempo fijo y para obra determinada. El párrafo primero expresa textualmente: " En los contratos a tiempo fijo y para obra determinada, cada una de las partes puede ponerles término, sin justa causa, antes del advenimiento del plazo o de la conclusión de la obra, pagando a la otra los daños y perjuicios concretos que demuestre, en relación con el tiempo de duración del contrato, con la importancia de la función desempeñada y con la dificultad que el trabajador tenga para procurarse cargo o empleo equivalente ..., todo a juicio de los Tribunales de Trabajo." (La negrita no es del original). Dos son los aspectos esenciales, que deben ineludiblemente acreditarse, para que proceda la indemnización a que se refiere esa disposición: a) la existencia de los daños y perjuicios; y, b) la relación de esos daños y perjuicios con el plazo del contrato, todo lo cual debe adecuarse, a juicio de los tribunales, a la importancia de la función desempeñada y a la dificultad del trabajador para procurarse un cargo o empleo equivalente. La norma citada establece que, la carga de la prueba de los daños y perjuicios es del trabajador, lo que no puede ser de otra manera, porque éste es la parte de la relación laboral que ha sufrido el menoscabo patrimonial, por lo que es el único que está en posibilidades reales de hacerlo ..."

V.- Respecto de la indemnización que deriva de los contratos a tiempo definido, el numeral 31 ibídem establece que cada una de las partes puede ponerles término, sin justa causa, antes del advenimiento del plazo o de la conclusión de la obra, pagando a la otra los daños y perjuicios concretos que demuestre, en relación con el tiempo de duración del contrato, con la importancia de la función desempeñada y con la dificultad que el trabajador tenga

para procurarse cargo o empleo equivalente, o el patrono para encontrar sustituto, todo a juicio de los Tribunales de Trabajo. Se añade que cuando el patrono ejercite esta facultad, además deberá pagar al trabajador, el importe correspondiente a un día de salario por cada siete días de trabajo continuo ejecutado o fracción de tiempo menor, sino se hubiere ajustado dicho término, sin que esa suma pueda ser inferior a tres días de salario. No obstante, si el contrato se hubiera estipulado por seis meses o más o la ejecución de la obra por su naturaleza o importancia tuviere que durar ese plazo u otro mayor, la referida indemnización adicional nunca podrá ser inferior a veintidós días de salario. La parte actora concretó su pretensión, al pago de diferencias de salarios, aguinaldo, preaviso, auxilio de cesantía, indemnización de salarios caídos a título de daños y perjuicios, intereses y costas (folio 4). En la sentencia recurrida, se confirmó lo resuelto por el ad quo, que acogió los extremos por diferencias de salarios, aguinaldo, preaviso, auxilio de cesantía, indemnización a título de daños y perjuicios, intereses y costas (folios 111 y 127 a 131). Conforme a lo expuesto, si el contrato suscrito entre las partes era a plazo fijo, las indemnizaciones laborales que procederían serían las del artículo 31 citado, y no las de los numerales 28 y 29 ibídem, que están previstas para los contratos de trabajo por tiempo indefinido. Si bien es cierto que con fundamento en el principio de congruencia, no deberían otorgarse esas indemnizaciones, por no encontrarse comprendidas dentro de los extremos pretendidos en la demanda, también lo es que en el escrito del recurso, el apoderado de la sociedad accionada en forma expresa solicita revocar los extremos concedidos en sentencia y otorgar los que proceden para el contrato por tiempo determinado (folio 141). Para resolver el conflicto suscitado, dentro de los límites planteados, la Sala no tiene reparo en aprobar la solicitud del recurrente, y opta por adecuar la demanda a lo que disponen las normas que la gobiernan (artículo 31 citado), sin que con ello se infrinja el derecho de defensa, dado lo expresado en el recurso. Atendiendo a lo dispuesto en el párrafo 2º del artículo 31 ibídem, se obliga a la Asociación a pagar el importe correspondiente a un día de salario por cada siete días de trabajo continuo ejecutado, por lo que considerando que en el período comprendido del 20 de junio de 2001 al 31 de enero de 2002, existen 225 días, los que divididos en 7 días de trabajo, da un total de 32 días, a razón de ₡3.512 el día, se fija este extremo en la suma de ₡112.390.00. No se consideran los seis días de febrero de ese año, ya que según lo alegó la parte demandada (folio 14), y lo declaró el testigo Fabio Vargas Solís, ese mes se los cancelaron (folio 50). No es procedente otorgar los daños y perjuicios previstos en el párrafo primero de

ese numeral, ya que no se han demostrado daños y perjuicios concretos.

VI.- Como corolario de lo que viene expuesto, se debe revocar la sentencia recurrida en cuanto acogió los extremos de preaviso, auxilio de cesantía, y salarios caídos a título de daños y perjuicios, los cuales se rechazan. En su lugar, se obliga a la demandada a pagar un día de salario por cada siete días de trabajo continuo ejecutado, en la suma total de ₡112.390.00. En lo demás, se debe confirmar, incluso lo resuelto sobre aguinaldo, ya que procede al haber mediado una relación de trabajo entre las partes.

POR TANTO:

Se revoca parcialmente la sentencia recurrida en cuanto acogió los extremos de preaviso, auxilio de cesantía, e indemnización de salarios caídos a título de daños y perjuicios, los cuales se deniegan. En su lugar, se obliga a la demandada a pagar un día de salario por cada siete días de trabajo continuo ejecutado, en suma total de ciento doce mil trescientos noventa colones. En lo demás, se confirma.

Orlando Aguirre Gómez

Zarela María Villanueva Monge Bernardo van der Laat Echeverría

Julia

Varela

Araya

Rolando Vega Robert

Exp: 02-300042-0188-LA

dhv

b) El contrato por tiempo indefinido en el contrato deportivo

[SALA SEGUNDA]⁶

Nº 136.

SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. San José, a las

nueve horas del diez de mayo de mil novecientos noventa y seis.

Proceso ordinario establecido ante el Juzgado Tercero de Trabajo de esta ciudad, por MARCELO EMANUEL DENEGRIS, casado, profesor, contra la ASOCIACION DEPORTIVA DEPORTIVO SAPRISSA, representado por su Presidente Enrique Artiñano Odio, casado, empresario. Figuran como apoderados de las partes: del actor, los licenciados Mauricio Castro Méndez, soltero, y Mario Alberto Blanco Vado, casado, y de la demandada, el licenciado Manuel Hernández Venegas, divorciado; abogados. Todos mayores y vecinos de San José, exceptuando el último que es de Heredia.

RESULTANDO:

1.- El actor, en escrito de fecha cinco de agosto de mil novecientos noventa y tres, promovió la presente demanda, para que en sentencia se obligue al demandado, a lo siguiente: "1- Auxilio de cesantía según salario promedio del último semestre laborado. 2- Preaviso, según salario promedio del último semestre laborado. 3- Aguinaldo proporcional, correspondiente al último período laborado. 4- Vacaciones correspondientes al último período. 5- Sobre los puntos 3 y 4 anteriores, los intereses legales, desde la fecha del despido hasta su efectivo pago. 6- Sobre los puntos 1 y 2, los intereses legales desde la fecha en que quede firme la sentencia condenatoria hasta la de su efectivo pago. 7- Ambas costas de esta acción."

2.- El representante legal de la demandada, contestó la acción en los términos que indica en memorial fechado veintidós de noviembre de mil novecientos noventa y tres y opuso las excepciones de falta de derecho, prescripción y la genérica de sine actione agit.

3.- El señora Con-Juez de entonces, licenciada Mayita Ramón Barquero, por sentencia de las siete horas treinta minutos del veinte de enero del año próximo pasado, resolvió: "Razones expuestas, citas legales, artículos 490 siguientes y concordantes del Código de trabajo, se resuelve: La demanda ordinaria establecida MARCELO EEMANUEL DENEGRIS contra ASOCIACION DEPORTIVA DEPORTIVO SAPRISSA, representado por su presidente ENRIQUE ARTIÑANO ODIO, se declara con lugar en todos sus extremos petitorios los siguientes extremos: PREAVISO DE DESPIDO: El equivalente a un mes de salario: la suma de ciento sesenta mil

colones. AUXILIO DE CESANTIA: Una proporción igual a siete meses de salario, la suma de un millón ciento veinte mil colones. AGUINALDO PROPORCIONAL: correspondiente al último período laborado, seis dozavos de salario, sea la suma de ochenta mil colones. INTERESES: Deberá además la parte accionada reconocer intereses sobre las sumas adeudadas al actor al tipo legal, sea el establecido por el Banco Nacional de Costa Rica, para los certificados de depósito a seis meses plazo, sobre preaviso de despido y auxilio de cesantía, a partir de la firmeza de la sentencia (como así fue solicitado por el actor); sobre vacaciones y aguinaldo, a partir de la fecha de la conclusión de la relación laboral, en ambos casos hasta su efectivo pago. EXCEPCIONES: La excepción de falta de derecho, se rechaza por haber resultado estimatoria la acción, la genérica sine actione agit, comprensiva de la de falta de derecho (ya resuelta) falta de legitimación de causa activa y pasiva y falta de interés actual, por resultar improcedentes, al igual que la excepción de prescripción. COSTAS: Son ambas costas a cargo de la parte accionada, fijándose las personales en un veinte por ciento del total de la condenatoria. Si esta sentencia no fuere apelada, consúltese con el Superior."

4.- El representante legal de la accionada apeló y el Tribunal Superior de Trabajo, Sección Segunda, integrado por los licenciados Mercedes Rojas Acosta, Rolando Vega Robert y Ricardo Chavarría Volio, por sentencia dictada a las nueve horas diez minutos del treinta y uno de marzo del año próximo pasado, dispuso: "a) Se declara que no se han observado defectos de procedimientos en la tramitación de este asunto. b) Se confirma en todas sus partes el fallo venido en apelación."

5.- El apoderado de la demandada formula recurso para ante esta Sala en escrito de fecha veintidós de mayo del año próximo pasado, que en lo que interesa dice: "...RAZONES QUE EN LAS QUE SE FUNDAMENTA ESTE RECURSO. La sentencia que aquí se impugna, dictada por la Sección Segunda del Tribunal Superior de Trabajo, se sustenta básicamente en dos apreciaciones que no comparto y que a continuación me permito analizar y contrar: I. NO SE PROBO FEHACIENTEMENTE QUE EL ACTOR LABORO ININTERRUMPIDAMENTE PARA MI REPRESENTADA. En primer lugar, se considera en el fallo impugnado, que está probado que el actor le prestó sus servicios a mi representada desde el mes de noviembre de 1986 hasta el mes de junio de 1993. Dicha consideración pretende sustentarse en afirmaciones aisladas de varios testigos, pero que si se analizan integralmente las que se citan, no se podría llegar a la

conclusión que el actor laboró ininterrumpidamente durante ese período. Acerca de este punto, las declaraciones que obran en autos no reúnen el requisito de certeza y congruencia necesaria, para tener por cierto y mucho menos de manera inequívoca, lo cual al respecto se sostiene en la sentencia del Superior. Ese hecho no ha sido debida y plenamente probado, por lo que requiere su modificación y rectificación. II. NUNCA OPERO EL DEBIDO DEL ACTOR, INDEBIDA APLICACION DEL ARTICULO 27 DEL CODIGO DE TRABAJO. Por otra parte, en la misma sentencia impugnada, partiéndose del presupuesto fáctico anterior, se llega a la conclusión que se "superó el límite establecido en el artículo 27 citado, lo que significa que se convirtió en una relación laboral por tiempo indefinido...". Aun en el evento que la relación entre las partes hubiera datado del año 1986 -lo cual no fue así y tampoco está probado, pero que en este aparte se admite solo a título de hipótesis-, no por eso las conclusiones que se dedujeron en los fallos de instancia, son a mi juicio, legalmente consistentes. Efectivamente, los fallos de instancia no advirtieron la particularidad jurídica de la relación de trabajo que hubo entre las partes y le aplicaron sencillamente las reglas comunes del Código de Trabajo, entre ellas el principio de la conversión de los contratos de trabajo a plazo, el cual en el su júdece no procede. Si bien es cierto que en el fallo de primera instancia, en la parte correspondiente a los HECHOS PROBADOS, se tuvo correctamente por cierto "Que Saprissa, a tanto como preparados físicos, futbolistas y médico se firman contratos por temporada o por campeonato" (identificado con la letra E), y en el inmediatamente siguiente que "Cuando concluyó la temporada de mil novecientos noventa y tres, no se firmaron contratos con mucha gente, entre ellos el actor, el entrenador y otros empleados más, por cuanto su contrato vencía ese año" (lo subrayado no es del original), a pesar de dichos aciertos, por otro lado, se derivaron en la sentencia aquí impugnada, contradictoriamente conclusiones que no responden a la naturaleza jurídica, propia y distintiva de esa relación. Insisto en que la naturaleza jurídica del contrato o relación que hubo entre las partes tuvo un carácter particular, que reconduce a los denominados "contratos deportivos". Dentro de los contratos deportivos destacan el del futbolista profesional, cuyos alcances se extienden a los llamados "auxiliares": entrenador, médico y preparador físico, último que es el caso de autos. Independientemente de la distinta denominación que esta clase de contratos ha recibido, la doctrina es común en afirmar un conjunto de características que los distinguen del resto de los contratos y que por tanto, justifican un trato jurídico especial. Esta especialidad, se refleja en el así denominado "CONTRATO DEPORTIVO" que suscribió mi representada con el actor, -aportado

por este último junto con la demanda-, en virtud del cual manifestó "estar técnicamente capacitado para asumir desde ahora las funciones de "PREPARADOR FISICO" de la primera división de "EL SAPRISSA", comprometiéndose a desempeñar de la manera más eficiente posible". (Lo subrayado no es del original. Ese contrato tiene otras estipulaciones sobre salario, premios, fichaje y sujeción a las disposiciones reglamentarias y estatutarias de las autoridades futbolísticas, elementos que caracterizan esta clase de contratos y muy similares a los que se estipulan en los de los futbolistas profesionales. En la penúltima cláusula se convino el plazo, disponiéndose que "Este contrato tendrá una vigencia a partir del mes de agosto de 1992, para el Campeonato de Fútbol de Primera División". Las implicaciones jurídicas de estos elementos no fueron analizados en los fallos de instancia aquí impugnados, lo cual revela que no se advirtió la naturaleza propia de esta clase de contratos. Una de las características que se predicen de esta clase de contratos es precisamente su duración definida, como fue la que inequívocamente se estipuló en la penúltima cláusula anteriormente citada, y contrariamente a las conclusiones del fallo en examen, la doctrina establece como particularidad propia de estos: "La de que se admita la posibilidad de repetirse varios contratos de duración determinada, sin que se le interprete como un único contrato de duración indeterminada" (PLA RODRIGUEZ, citando a RUSSOMANO, en su obra CURSO DE DERECHO LABORAL, Tomo II, Volumen 2, Acalí Editorial, Montevideo, 1980, pág. 275). Como los jueces de instancia no repararon que esta clase de contratos tienen una naturaleza especial, reconocida en la doctrina y ampliamente en nuestro medio futbolístico, que da lugar a un contrato deportivo especial, sencillamente le aplicaron al subjúdice el rasero de los criterios ordinarios en la materia, como si fueran contratos comunes y corrientes, lo cual jurídicamente no resulta pertinente. En este caso jamás procedería el criterio de la conversión de un contrato a plazo fijo o por una temporada determinada, por uno de duración indefinida, ya que precisamente la contratación de aquella manera -ya sea por una, dos o hasta más temporadas- es la costumbre que prevalece, totalmente acorde con la naturaleza de esa clase de contratos. Esto es una cuestión que nadie desconoce en nuestro medio: los futbolistas, entrenadores y preparadores físicos, son contratos por fechas o campeonatos determinados, conservando los contratantes al final de la respectiva temporada y a su total conveniencia, la libertad de celebrar un nuevo contrato, con términos distintos al anterior, o de realizar otras contrataciones. Dependiendo del rendimiento y desempeño demostrado en la temporada y también del interés de cada una de las partes, cada una a su vencimiento -en realidad las negociaciones se dan antes de la conclusión del campeonato- valora

la conveniencia o no de contratar por otra temporada. Podría ser que al jugador o auxiliar tenga interés en un tercer equipo, que le podría estar haciendo una mejor oferta y decida libremente contratar con esa otra asociación deportiva. Incluso en el caso que dos o más contratos sucesivos excedieran el término límite establecido en el artículo 27 del Código de Trabajo, la solución tendría que ser la misma, ya que cada contrato tiene una validez propia y autónoma, independiente del anterior o anteriores y que en cada una de las ocasiones se celebró de acuerdo a la conveniencia y necesidad de cada una de las partes, sin la pretensión de constituir ninguna relación de duración indefinida entre ellas. Con la anterior afirmación jamás se pretende desconocer el "orden público" que tiene la legislación laboral. Lo que se sostiene es -dado que el "contrato deportivo" es especial -que no resulta de aplicación en la especie el límite que establece el artículo 27 del Código de Trabajo. Aplicar este límite temporal a los contratos deportivos futbolísticos en nuestro medio, implicaría transtornar la esencia misma de este tipo de contratos y desconocer que uno de sus elementos constituyentes es precisamente el plazo determinado (por temporada o campeonato). Este elemento, el plazo, es inherente a esta especie de contratos y junto con los otros, le atribuye una naturaleza jurídica especial. Asimismo, es importante señalar que si bien es cierto el Código de Trabajo no contempla expresamente el "contrato deportivo", la realidad nos dice que -aunque innominado o atípico-, comporta tradicionalmente en nuestro medio aquellos elementos o características innegables, que ameritan un trato o regulación especial. El reconocimiento de lo anterior, implica que el análisis para el efecto de la aplicación de la legislación pertinente, tiene que hacerse atendiendo aquella naturaleza y específicamente que se trata de un contrato de duración definida o a plazo, por antonomasia. La imposición de un límite temporal a la duración de esta clase de contratos, como se predica en el fallo impugnado, carece de todo sustento legal, ya que jamás el límite contemplado en el artículo 27, podría afectar y aplicarse a estos contratos. El documento aportado por el actor, sea el ejemplar correspondiente al "contrato deportivo" suscrito, evidencia plenamente que entre las partes se constituyó una relación de trabajo por un período o a plazo determinado, totalmente independiente de cualquier otra anterior y que al vencimiento de la temporada pactada, el mismo se extinguió naturalmente y sin responsabilidad para ninguna de las partes. En este asunto, al concluir la temporada del campeonato 1992, conforme lo convenido, aquel contrato se extinguió al sobrevenir la condición prevista y cada una de las partes estaba totalmente en libertad de buscar otras opciones. Es por lo anterior, que

sostenemos que el actor nunca fue despedido a la conclusión de la temporada convenida. Jamás hubo despido; lo que operó, fue pura y simplemente, la natural terminación de aquel contrato, según los términos previstos y queridos por las partes. Las pretensiones declaradas con lugar en sentencia, tales como preaviso y auxilio de cesantía, jamás le podrían corresponder al actor, ya que amén que nunca fue despedido por la Asociación aquí recurrente, tampoco pudo operar ninguna conversión a favor de un contrato por tiempo indefinido. PRETENSIONES DE ESTE RECURSO. Con fundamento en los motivos expuestos, por considerar que el fallo del Tribunal Superior de Trabajo que aquí se impugna -y consecuentemente el fallo de primera instancia-, no se ajusta a derecho, solicito revocar esa resolución y en su lugar declarar sin lugar en todos sus extremos esta acción. Asimismo, solicito que se revoque y se declare sin lugar la condenatoria en costas, ya que esta parte ha litigado de buena fe en este asunto."

6.- En los procedimientos se han observado las prescripciones legales.

Redacta el Magistrado Ramos Valverde; y,

CONSIDERANDO:

I.- El apoderado especial judicial de la Asociación Deportiva Deportivo Saprissa, se encuentra disconforme con la sentencia dictada por el Tribunal Superior de Trabajo, Sección Segunda de las 9:10 horas del 31 de marzo de 1995. Considera el recurrente no haberse demostrado en forma fehaciente que el actor hubiera laborado de manera ininterrumpida para la demandada; asimismo alega que existe una indebida aplicación del artículo 27 del Código de Trabajo, al no haberse tomado en consideración la naturaleza jurídica de los contratos deportivos, y por el contrario en el caso en debate operó en forma simple y natural la terminación del contrato dentro de los términos previsto y deseados por las partes contratantes.-

II.- Ha quedado acreditado que Marcelo Emmanuel Denegrís comenzó a laborar para la demandada, desde noviembre de 1986 hasta el 10 de junio de 1993.- Los alegatos del recurrente en torno a no haberse demostrado la consecutividad de la relación laboral no son atendibles; tanto del contrato como de la prueba testimonial aportada, se concluye que existió la relación de trabajo entre las partes en ese período.- No es cierto que esa acreditación se sustente en afirmaciones aisladas de los testigos; debe recordarse que en la relación laboral, priva la realidad dentro de la cual se

vinculan sus modificaciones y las circunstancias especiales derivadas de la práctica.- En el subexámine, la parte actora aportó suficiente prueba que debidamente analizada llevó al convencimiento del juzgador de la existencia del contrato laboral durante el lapso de tiempo indicado, mientras que la parte demandada sólo alegó que no hubo continuidad de la relación laboral, sin aportar elementos suficientes para ser analizados con base en los principios propios del Derecho Laboral.-

III.- Indica el recurrente que se erró por parte del Tribunal Superior al llegar a la conclusión, fundada ésta en el artículo 27 del Código de Trabajo, del cambio o modificación ocurrida en el contrato de trabajo, pasando a ser por tiempo indefinido.- Sobre este particular la Sala deja patentizado que los contratos llamados deportivos tienen estirpe laboral, sean los celebrados a plazo determinado o de manera indefinida.- Tiene que ser así pues esa relación se funda en la prestación de un servicio laboral por el jugador o atleta en beneficio de una persona jurídica, asociación deportiva o de cualquier casa comercial. Sería deseable la existencia de normas específicas sobre los alcances de esa relación laboral pero no existiendo debe entenderse fundada en las normas generales del Código de Trabajo.- La Sala en reiteradas oportunidades ha manifestado que para determinar la vigencia del contrato debe atenderse a una situación de orden objetivo: a pesar de haberse firmado un contrato denominado "a plazo fijo", la necesidad y condiciones para las que se contrató se extiendan más allá de su término formal, de manera tal que no haya cesado el motivo para el cual el trabajador fue contratado.- En la especie, se advierte que, el actor es profesor de educación física, y fue contratado para prestar sus servicios en la preparación física de los jugadores de la primera división del Deportivo Saprissa.- En la época actual, la preparación física es parte esencial en el desarrollo de la actividad de los jugadores de cualquier equipo que actué en justas competitivas; todavía en mayor grado para una institución deportiva como la demandada, siempre en búsqueda de los mejores lugares en el campeonato de fútbol del país.- La especialidad de esa labor hace que los propios entrenadores o directores técnicos de los equipos consideren necesario que el preparador físico sea una persona de confianza porque el buen desempeño de su labor en parte significativa, se sustenta en la mejor dotación física de los jugadores.- Tal desarrollo se hace cada vez más integral, y ahora se contratan asistentes del Entrenador en otras partes del proceso, como la preparación de los porteros, aparte del preparador físico.- En el caso concreto la preparación física de los jugadores se requería desde antes que la demandada contratara al actor, y se mantuvo hasta después de ser cesado en 1993.- La Sala ha manifestado en forma reiterada que

tanto entratándose de contratación privada como donde tiene ingerencia el Estado, la duración del contrato se determina por la realidad del mismo; así se ha dicho:

"...En lo que concierne a los artículos 20 de la Ley N 7001, de 19 de setiembre de 1985 y 31 del Código de Trabajo, el Tribunal Superior no incurrió en violación alguna, al no aplicarlos; por cuanto, en materia laboral, la naturaleza del contrato no la puede determinar la norma supra citada, ni las partes, sino la realidad de las circunstancias que lo rodean. De ahí que, cuando se contrató los servicios del señor Moya Segura, por el período que establece la Ley Orgánica del Instituto, no se estaba ante un contrato por tiempo determinado, ya que, al concluir, seguiría subsistiendo la materia de trabajo y las causas que le dieron su origen; razón por la que debe tenerse como un contrato por tiempo indefinido. Nótese que, el artículo 20 citado, dispone expresamente, que dichos funcionarios "serán nombrados por períodos de seis años prorrogables"; numeral del cual, sin lugar a dudas, se infiere que una vez concluido el período correspondiente, seguirá subsistiendo la causa que dio origen a la contratación; por lo que nos encontramos ante la cesación de un contrato por tiempo indefinido. Así las cosas, al no aplicar el Tribunal el artículo 31 del Código de Trabajo, no pudo violentarlo, porque el empleador puso término, con responsabilidad patronal, a una relación laboral por tiempo indefinido y las indemnizaciones que quedaba obligado a pagar, son las de los artículos 28 y 29 del mismo cuerpo de leyes; las cuales ya canceló y no los daños y perjuicios concretos, regulados en el artículo 31 relacionado, que reclama el empleado despedido...". (N 278 15:30 horas 30-8-95, lo subrayado es nuestro).

De ello entonces puede concluirse que el contrato con el actor, no fue por tiempo determinado sino indefinido, dado que el mismo se prolongó en el tiempo, por la necesidad de la parte demandada de contar con un preparador físico para sus jugadores.- Ahora bien, el testigo Julio César Cortés Lagos, manifestó que don Enrique Artiñano, presidente de la Asociación Deportiva accionada, invitó tanto al testigo como al actor, para que asistieran a un desayuno, en razón de ello el testigo narró lo siguiente: "...en ese momento dijo que después iba a seguir conversando con Marcelo y le agradeció a él todo el tiempo de trabajo con el Saprissa...Le dijo al actor, que el otro técnico iba a traer su propio preparador físico y que por lo tanto no iba a tener la continuidad..." (folio 21 vuelto y 22); ello evidentemente demuestra que, las causas que dieron origen a la contratación del señor Marcelo Emmanuel Denegris, subsistían al rompimiento de su relación, y consecuentemente que se trató de una contratación por tiempo

indefinido; de manera que tampoco en este aspecto de los reclamos formulados por el recurrente pueden ser atendidos, dado que no se comprobaron los yerros esgrimidos contra la sentencia del Tribunal Superior.-

IV.- El último aspecto que debe ser analizado es el referente a la naturaleza jurídica del contrato deportivo en relación con el fenecimiento "natural" de la relación suscrita entre el actor y la Asociación demandada.- Si bien es cierto, en nuestro país no existe normativa específica que determine la regulación de los "contratos deportivos", lo cierto es que jurisprudencialmente se le ha dado un tratamiento laboral a los casos que han llegado a conocimiento de los Tribunales de Justicia; así pueden consultarse varias sentencias dictadas por esta Sala que han analizado las pretensiones y situaciones de las partes cuando se encuentran de por medio jugadores de fútbol o técnicos en esta especialidad (ver sentencias N° 221-93, 224-93 y 158-94).- Ahora bien, autores como Manuel Alonso Olea (Curso de Derecho del Trabajo, Ariel Derecho, 9 Edición, página 641) se refieren a este tipo de vínculos y comenta que antes de producirse en España una regulación específica sobre la relación jurídica de los deportistas profesionales, privó en la jurisprudencia el criterio que las relaciones de éstos con el club al que pertenecían se encontraban comprendidas dentro del Derecho Laboral.- En la especie estamos en presencia de un contrato laboral suscrito por un "preparador físico", que tiene una remuneración establecida en el convenio y la conforman: el fichaje, el salario mensual, los premios; el empleado se encuentra a la ordenes del club contratante y realiza personalmente la función encomendada.- Así las cosas se pueden apreciar con facilidad los elementos que configuran la relación laboral, a saber: a) prestación personal del servicio, b) remuneración y c) subordinación.- En relación con la pretendida "terminación natural" del contrato por falta de renovación del mismo, no lleva razón el recurrente, pues quedó demostrado que Marcelo Emmanuel Denegrís se ligó a la accionada como preparador físico desde 1986 (ver declaraciones de Rigoberto Rojas García, folio 20 y Fernando Villalobos Villalobos, folio 21); y se mantuvo consecutivamente hasta el 10 de junio de 1993; puede que inicialmente se pretendiera una contratación por un año, para observar los resultados de este profesional en el equipo de primera división del Deportivo Saprissa, pero luego de ese año el contrato dejó de ser a plazo fijo para convertirse en uno a tiempo indefinido.- La justificación de que otro entrenador traería el preparador físico, posiblemente fue determinante por razones de conveniencia y de trabajo en equipo que suele ser relevante en el ámbito deportivo; de manera que el Deportivo Saprissa cesó al actor por causas no imputables al mismo, sino precisamente en razón de nuevas

contrataciones; lo que hace más evidente que la demandada deba honrar los contratos laborales cancelando al actor los rubros concedidos en la sentencia recurrida, por cuanto el trabajador no dio motivo alguno para cesarlo en su puesto; aceptar lo contrario sería permitir que el patrono caprichosamente despida sin justa causa a quienes tengan una vinculación con él, siendo arbitrario y reñido con el ordenamiento jurídico laboral que rige nuestro país.- De manera que debe quedar claro que con base en los artículos 19, 21, 28, 29, 31, 71 y 81 del Código de Trabajo sólo si el trabajador deja de cumplir con sus deberes y obligaciones puede ser sancionado con el despido sin responsabilidad patronal.-

V.- Como corolario de lo anteriormente expuesto, la Sala considera que el Tribunal Superior de Trabajo no incurrió en los errores acusados y consecuentemente, la sentencia debe ser confirmada en todos sus extremos.-

POR TANTO:

Se confirma la sentencia recurrida.

FUENTES CITADAS

- 1 JIMÉNEZ RISCO, Edgar. La Relación jurídica del Trabajador deportivo (Caso de futbolistas y entrenadores de fútbol). Artículo de revista incluido en la Revista de Ciencias Jurídicas N° 103. San José, Costa Rica. Enero-abril 2004. Universidad de Costa Rica. pp 93-95.
- 2 UMAÑA SOTO, Manuel F. El Contrato de Trabajo Deportivo. Artículo de revista incluido en la Revista de Ciencias Jurídicas N° 17 San José, Costa Rica. Junio 1971. Universidad de Costa Rica. pp 208-210.
- 3 JIMÉNEZ RISCO, Edgar. Ibidem pp 96.
- 4 ZUÑIGA BENAVIDES, Omar. El contrato de trabajo deportivo en la legislación costarricense. Tesis de grado para optar por el título de licenciatura en Derecho. San José, Universidad de Costa Rica. 1985. pp 96-97.
- 5 SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Resolución: 2006-00665. San José, a las diez horas cinco minutos del veintiocho de julio del dos mil seis.
- 6 SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Resolución N° 136. San José, a las nueve horas del diez de mayo de mil novecientos noventa y seis.