

Informe de Investigación

Título: Doctrina sobre el Trabajador Deportivo

| | |
|---|--|
| Rama del Derecho: Derecho Laboral | Descriptor: Contratos Laborales |
| Tipo de investigación: Compuesta | Palabras clave: Contrato de trabajo deportivo, modalidades, puntos básicos |
| Fuentes: Doctrina | Fecha de elaboración: 11-2009 |

Índice de contenido de la Investigación

| | |
|--|----------|
| 1 Resumen | 2 |
| 2 Doctrina | 2 |
| a) EL CONTRATO DE TRABAJO DEPORTIVO..... | 2 |
| EL CLUB DEPORTIVO COMO PATRONO..... | 3 |
| b) LA RELACIÓN JURÍDICA DEL TRABAJADOR DEPORTIVO (caso de futbolistas y entrenadores de fútbol)..... | 4 |
| 1. PREÁMBULO..... | 4 |
| 2. INTRODUCCIÓN..... | 5 |
| 3. UBICACIÓN JURÍDICA, PARTES Y ELEMENTOS ESENCIALES..... | 6 |
| a) Las partes..... | 6 |
| b) Elementos esenciales..... | 7 |
| 4. MODALIDAD CONTRACTUAL..... | 8 |
| 5. DERECHOS Y OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR Y DEL EMPLEADOR DEPORTIVO..... | 9 |
| 6. EL AGENTE DEPORTIVO..... | 9 |
| 7. PERÍODO DE PRUEBA..... | 9 |
| 8. EL PRECONTRATO..... | 10 |
| 9. LA RENOVACIÓN DE CONTRATO, LA PRÓRROGA AUTOMÁTICA Y LA CLÁUSULA DE OPCIÓN..... | 10 |
| 10. LA JORNADA DE TRABAJO..... | 11 |
| 11. CLÁUSULA DE RESCISIÓN..... | 11 |
| 12. TRANSFERENCIA Y CEDENCIA DE JUGADORES..... | 11 |
| 13. LA SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO..... | 12 |
| 14. CAUSAS QUE EXTINGUEN LA RELACIÓN LABORAL..... | 12 |
| 15. OBLIGACIONES CONTRACTUALES DEPORTIVAS..... | 13 |
| 16. FALTAS A LAS REGLAS DE JUEGO..... | 13 |

1 Resumen

En el presente informe, usted encontrará doctrina nacional, de dos autores, Manuel Fco. Umaña Soto y Edgar Jiménez Risco, acerca del trabajador deportivo, referido en este caso al fútbol. Tocando temas como partes, elementos esenciales, derechos u obligaciones de las partes, agente deportivo, periodo de prueba, precontrato, renovación de contrato, entre otros.

2 Doctrina

a) EL CONTRATO DE TRABAJO DEPORTIVO

[UMAÑA SOTO]¹

Por ser el tema de este ensayo de un elevado interés actual, hemos sentido especial curiosidad por investigar y determinar los alcances del contrato de trabajo deportivo.

El asunto, de suyo apasionante y controvertido, ha despertado las más variadas opiniones, provocando diversas corrientes en la doctrina y en la jurisprudencia, especialmente en países como Italia, España, Brasil y Argentina, entre otros, en los que los deportistas prestan sus servicios a los clubes a cambio de cuantiosas sumas de dinero.

En Costa Rica, probablemente, el único deporte en el que se refleja una situación que merece ser analizada y determinada dentro de los marcos que señala el Derecho del Trabajo es el fútbol, razón por la cual najemos referencia a esta actividad en el desarrollo de esta monografía.

De previo a entrar al examen del tema que nos interesa, estimamos conveniente hacer un breve análisis de ciertas situaciones que hoy día comprende el Derecho del Trabajo, el cual se halla, en la actualidad, en situación muy parecida a la que atravesó el Derecho Civil frente al contrato de trabajo común y corriente, toda vez que éste, originalmente, se pretendió regularlo mediante los estrictos y poco elásticos moldes del Derecho Civil, cuando el dinamismo y la agilidad del referido contrato exigía e imponía un tratamiento distinto. Por ello el nacimiento de la nueva disciplina requirió de un largo proceso de siglos, que estuvo determinado por radicales cambios socio-económicos ocurridos en las naciones de la Europa Occidental. Una vez que se hubo consolidado el Derecho del Trabajo, la doctrina se impuso la ardua tarea de definir y precisar el marco jurídico del contrato de trabajo, labor que produjo la enumeración de los elementos esenciales del nuevo instituto. Pero, paralelamente, los autores llegaron a la conclusión de que el contrato de trabajo "No es un monolito jurídico", — como lo señala Manuel Alonso Olea,— sino que este tipo de contrato encierra una, amplia variedad de modalidades y variantes, tales como el contrato de aprendizaje y orientación profesional, el contrato de trabajo rural o agrícola, el de los viajantes de comercio, el de la gente de mar, el de servicio doméstico, el de los artistas, el de los deportistas profesionales,



etcétera.

En esa forma, el contrato de trabajo deportivo no es más que un tipo especial de contrato de trabajo, sujeto a las disposiciones generales del contrato laboral.

No obstante lo antes expuesto, la práctica corriente ha sido que, por medio de la astucia y de la sagacidad de muchos, se han sustraído las obligaciones que conlleva el contrato de trabajo deportivo de las prescripciones de la legislación del Trabajo, con lo cual virtualmente se ha colocado al margen de las Leyes de Trabajo a los futbolistas profesionales, así como a otros deportistas que rinden su actividad a cambio de una remuneración determinada.

La profesión del futbolista, que en muchos países se paga con elevadas sumas de dinero, y que en nuestro ya empieza a serlo en cierto grado, merece y debe estar sujeta a las Leyes de Trabajo, a las que corresponde fijar la responsabilidad de los clubes deportivos como patronos.

Las razones fundamentales en que apoyamos nuestra aseveración son las siguientes:

EL CLUB DEPORTIVO COMO PATRONO

Los clubes deportivos de Costa Rica, por lo menos los de la división superior, de acuerdo con el ordenamiento establecido por la Federación Costarricense de Fútbol, presentan ciertas características comunes, pues están organizados como asociaciones, y existió uno de ellos cuyo pacto constitutivo correspondía a la modalidad de una Sociedad Anónima, regida, desde luego, por el Código de Comercio.

La representación judicial y extrajudicial de esas entidades corresponde al Presidente de su Junta Directiva, de acuerdo con Ley de Asociaciones vigente. Se trata de organismos o agrupaciones de hombres ligados entre sí por diversos vínculos, que colaboran en la realización de un fin determinado. Este grupo o asociación cuenta con una duración independiente de los sujetos que la constituyen, y posee una personalidad diferente de éstos. Es una forma jurídica que se desarrolla en un medio social, y para la realización de sus fines se organiza un poder, el cual crea órganos necesarios para su desenvolvimiento, produciéndose entre los miembros que la componen manifestaciones de solidaridad, dirigidas y reguladas por procesos ético-jurídicos adecuados a esa modalidad de organización. De todas formas, el artículo 2° del Código de Trabajo de Costa Rica define al patrono como:

"... toda persona física o jurídica, particular o de Derecho Público, que emplea los servicios de otra u otras, en virtud de un contrato de trabajo, expreso o implícito, verbal o escrito, individual o colectivo".

Como se puede apreciar con absoluta claridad, el artículo transcrito no distingue entre asociaciones o sociedades, ni lo hace entre personas de Derecho Privado y personas de Derecho Público. Tampoco interesa, para los fines del Derecho del Trabajo si la persona es física o jurídica. Se trata de una amplia enunciación, comprensiva de todas las modalidades de personas, en las que, repetimos, se encuentran las asociaciones. Se trata, en síntesis, del sujeto para quien se presta el trabajo, y, en consecuencia, quien tiene el poder de dirigirlo, y la obligación de contra-prestarlo mediante la remuneración respectiva.



Se trasluce que el propósito del legislador fue establecer, en beneficio del trabajador, la responsabilidad de la persona que con él ha contratado en nombre propio, aunque lo haya hecho por cuenta de otro, quedando de pleno abierto el compás, y abarcando, en consecuencia, todas las modalidades posibles en lo que hace referencia a la parte económicamente fuerte en la relación obrero-patronal.

El club de fútbol es la persona jurídica a la que los jugadores que tiene contratados le prestan sus servicios remunerados. Y dentro de esta concepción procede incluir también a su entrenador, a su director técnico y a las demás personas que le prestan sus servicios subordinados, a cambio de un salario, sin importar que esos servicios sean físicos o intelectuales. Es el club quien recibe el trabajo, quien paga por recibirlo, y quien cobra por ofrecerlo como espectáculo. El público, en cambio, sólo paga por admirar y disfrutar de ese espectáculo, no estableciéndose relación jurídico-laboral entre los aficionados o espectadores y los jugadores de los clubes, sino tan sólo un vínculo afectivo o de admiración.

b) LA RELACIÓN JURÍDICA DEL TRABAJADOR DEPORTIVO (caso de futbolistas y entrenadores de fútbol)

[JIMÉNEZ RISCO]²

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 emblematizados 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 élite gerencia! 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 Herecliano 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.

2. 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, 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

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 nubladados que la materia existen.

3. 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.

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".

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".

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.

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

Patrón: 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 patrón 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 los beneficios de uno profesional, como consejería técnica, masajista, asistencia técnica o seguro induso; 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 las 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 satisfecerá las necesidades de fidelidad y honestidad deportiva para con sus empleadores." 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".

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 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 electiva; 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 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, 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.

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 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.

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 clónele 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.

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 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.

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 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).

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 recalcamos 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.



ADVERTENCIA: El Centro de Información Jurídica en Línea (CIJUL en Línea) está inscrito en la Universidad de Costa Rica como un proyecto de acción social, cuya actividad es de extensión docente y en esta línea de trabajo responde a las consultas que hacen sus usuarios elaborando informes de investigación que son recopilaciones de información jurisprudencial, normativa y doctrinal, cuyas citas bibliográficas se encuentran al final de cada documento. Los textos transcritos son responsabilidad de sus autores y no necesariamente reflejan el pensamiento del Centro. CIJUL en Línea, dentro del marco normativo de los usos según el artículo 9 inciso 2 del Convenio de Berna, realiza citas de obras jurídicas de acuerdo con el artículo 70 de la Ley N° 6683 (Ley de Derechos de Autor y Conexos); reproduce libremente las constituciones, leyes, decretos y demás actos públicos de conformidad con el artículo 75 de la Ley N° 6683. Para tener acceso a los servicios que brinda el CIJUL en Línea, el usuario(a) declara expresamente que conoce y acepta las restricciones existentes sobre el uso de las obras ofrecidas por el CIJUL en Línea, para lo cual se compromete a citar el nombre del autor, el título de la obra y la fuente original y la digital completa, en caso de utilizar el material indicado.

- 1 UMAÑA SOTO Manuel Francisco. El contrato de trabajo deportivo. Revista de Ciencia Jurídicas. Número 17, Junio de 1971. Universidad de Costa Rica. Facultad de Derecho. Pp. 201-204.
- 2 JIMÉNEZ RISCO Edgar. La relación jurídica del trabajador deportivo (caso de futbolistas y entrenadores de fútbol). Revista de Ciencias Jurídicas. Colegio de Abogados, Universidad de Costa Rica Facultad de Derecho. San José, Costa Rica. Enero-Abril 2004. Pp. 89-103