



Universitat de Lleida

Contrato de Trabajo del Futbolista Profesional – Estudio Comparativo entre los Ordenamientos Jurídicos Brasileño y Español

Christian Pfeifer Koelln

<http://hdl.handle.net/10803/671191>

ADVERTIMENT. L'accés als continguts d'aquesta tesi doctoral i la seva utilització ha de respectar els drets de la persona autora. Pot ser utilitzada per a consulta o estudi personal, així com en activitats o materials d'investigació i docència en els termes establerts a l'art. 32 del Text Refós de la Llei de Propietat Intel·lectual (RDL 1/1996). Per altres utilitzacions es requereix l'autorització prèvia i expressa de la persona autora. En qualsevol cas, en la utilització dels seus continguts caldrà indicar de forma clara el nom i cognoms de la persona autora i el títol de la tesi doctoral. No s'autoritza la seva reproducció o altres formes d'explotació efectuades amb finalitats de lucre ni la seva comunicació pública des d'un lloc aliè al servei TDX. Tampoc s'autoritza la presentació del seu contingut en una finestra o marc aliè a TDX (framing). Aquesta reserva de drets afecta tant als continguts de la tesi com als seus resums i índexs.

ADVERTENCIA. El acceso a los contenidos de esta tesis doctoral y su utilización debe respetar los derechos de la persona autora. Puede ser utilizada para consulta o estudio personal, así como en actividades o materiales de investigación y docencia en los términos establecidos en el art. 32 del Texto Refundido de la Ley de Propiedad Intelectual (RDL 1/1996). Para otros usos se requiere la autorización previa y expresa de la persona autora. En cualquier caso, en la utilización de sus contenidos se deberá indicar de forma clara el nombre y apellidos de la persona autora y el título de la tesis doctoral. No se autoriza su reproducción u otras formas de explotación efectuadas con fines lucrativos ni su comunicación pública desde un sitio ajeno al servicio TDR. Tampoco se autoriza la presentación de su contenido en una ventana o marco ajeno a TDR (framing). Esta reserva de derechos afecta tanto al contenido de la tesis como a sus resúmenes e índices.

WARNING. Access to the contents of this doctoral thesis and its use must respect the rights of the author. It can be used for reference or private study, as well as research and learning activities or materials in the terms established by the 32nd article of the Spanish Consolidated Copyright Act (RDL 1/1996). Express and previous authorization of the author is required for any other uses. In any case, when using its content, full name of the author and title of the thesis must be clearly indicated. Reproduction or other forms of for profit use or public communication from outside TDX service is not allowed. Presentation of its content in a window or frame external to TDX (framing) is not authorized either. These rights affect both the content of the thesis and its abstracts and indexes.

**UNIVERSIDAD DE LÉRIDA
INSTITUTO NACIONAL DE EDUCACIÓN FÍSICA DE CATALUÑA
DOCTORADO OFICIAL EN ACTIVIDAD FÍSICA Y DEPORTES**

CHRISTIAN PFEIFER KOELLN

**CONTRATO DE TRABAJO DEL FUTBOLISTA
PROFESIONAL - ESTUDIO COMPARATIVO ENTRE LOS
ORDENAMIENTOS JURÍDICOS BRASILEÑO Y ESPAÑOL**

2017

CHRISTIAN PFEIFER KOELLN

**CONTRATO DE TRABAJO DEL FUTBOLISTA
PROFESIONAL - ESTUDIO COMPARATIVO ENTRE LOS
ORDENAMIENTOS JURÍDICOS BRASILEÑO Y ESPAÑOL**

Tesis doctoral presentada como requisito final para la obtención del certificado de Doctorado en Actividad Física y Deportes por la Universidad de Lérida y el Instituto Nacional de Educación Física de Cataluña.

Director: Prof. Dr. José Luis Carretero Lestón

Lérida

2017

Dedico esta tesis del Doctorado en Actividad Física y Deportes a mi novia y futura esposa Fernanda Dalla Valle, que siempre está a mi lado, incentivando, ayudando y colaborando en la realización del trabajo y a mi madre Elisabeth, a mi padre Eckard, a mi hermana Helga y a mi hermano Friedrich, que siempre me han apoyado e incentivado en mi desarrollo y crecimiento profesional.

AGRADECIMIENTOS

Agradezco primeramente al profesor y director del presente trabajo doctor José Luis Carretero Lestón por la orientación, colaboración y oportunidad de aprendizaje.

Igualmente agradezco al profesor y socio Gilberto Stürmer por la ayuda y aclaraciones de dudas referentes al tema del capítulo 2.11 de este trabajo (Extinción del contrato especial de trabajo deportivo del futbolista profesional en el ámbito brasileño).

RESUMEN

El Derecho del Trabajo en Brasil es una de las ramas autónomas del Derecho, y una de sus formas de expresarse es el contrato de trabajo, o sea, es el área del Derecho que estudia el contrato de trabajo y las leyes y normas aplicables. El contrato de trabajo, ampliamente conceptualizado, es la relación jurídica entre una persona física (empleado) y una persona física o jurídica (empleador) sobre condiciones de trabajo. Sin embargo, determinadas categorías profesionales poseen un contrato de trabajo especial, con algunas particularidades, entre las cuales está el contrato de trabajo del futbolista profesional, regido por legislación especial (Ley nº 9.615/98, modificada en parte por la Ley nº 12.395/11), y, de forma supletoria, por la *Consolidação das Leis Trabalhistas* (CLT) en lo que es compatible con la ley específica. En el ámbito federativo son de aplicación normas como el *Regulamento Nacional de Registro e Transferência de Atletas de Futebol* (RNRTAF), el *Regulamento Geral das Competições* (RGC), entre otras, y claro, las normas de la *Fédération Internationale de Football Association* (FIFA). De forma resumida puede ser conceptualizado de la siguiente forma: la actividad del futbolista profesional brasileño está caracterizada por la remuneración pactada en contrato de trabajo escrito firmado con un club brasileño, persona jurídica de derecho privado, que deberá contener cláusula indemnizatoria deportiva y cláusula compensatoria deportiva. Las particularidades son innumerables, destacándose el plazo determinado del contrato, la obligatoria presencia de cláusula indemnizatoria deportiva y cláusula compensatoria deportiva, la forma escrita, la necesidad de registro del contrato en la *Confederação Brasileira de Futebol* (CBF), el respeto a los periodos de transferencias, entre otras características. En España, la conceptualización del Derecho del Trabajo y la especificidad de la relación laboral de los futbolistas profesionales españoles no es distinta a la que se presenta en Brasil. Igualmente el contrato de trabajo se define como una relación regular, donde los deportistas profesionales, incluyéndose los futbolistas, se dedican voluntariamente a la práctica del deporte por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de un club o entidad deportiva (o sociedad anónima deportiva - SAD) a cambio de una retribución. Existen algunas diferencias con respecto a relación laboral de los futbolistas en Brasil, como la ausencia de obligatoria inclusión de la cláusula de rescisión en los contratos, aunque la costumbre sea incluirla, el desarrollo de los conceptos salariales, derechos y deberes ocurre a través de convenio colectivo, entre otras que serán abordadas en este trabajo. Igualmente, además de la existencia del Real Decreto nº 1006/1985, que regula la relación especial de trabajo de los deportistas profesionales, se aplica de forma supletoria el Real Decreto Legislativo nº 2/2015, más conocido como Estatuto de los Trabajadores (ET), sin olvidar que en el ámbito normativo son aplicables normas de la Real Federación Española de Fútbol (RFEF), como el Reglamento General, los Estatutos, normas de la Liga Nacional de Fútbol Profesional (LNFP), y otras, y, nuevamente, las normas de la *Fédération Internationale de Football Association* (FIFA). En efecto, los contratos de trabajo, así como otros, llegan algún día a su fin. En Brasil, sea por expiración del tiempo, rescisión por causa justificada del futbolista, rescisión por causa justificada del club (rescisión indirecta), por

mutuo acuerdo, rescisión unilateral por voluntad del futbolista (pedido de dimisión) o por voluntad del club (despido sin causa justificada), a través del pago de la cláusula indemnizatoria deportiva, por culpa recíproca, mediante la muerte o incapacidad del futbolista, por la extinción del club o aún por medio de la ocurrencia de fuerza mayor. En España, las hipótesis de extinción contractual son semejantes, pero se presentan algunas causas legales no previstas en la legislación brasileña, citándose, así, la extinción por mutuo acuerdo, por expiración del tiempo convenido, por el total cumplimiento del contrato, por muerte o incapacidad del futbolista, por disolución o liquidación del club, por crisis económica del club, por las causas válidamente consignadas en el contrato, por despido del deportista (despido procedente o despido improcedente y rescisión unilateral por parte del club/SAD), por voluntad del deportista profesional, que puede ocurrir por rescisión unilateral por voluntad del futbolista o extinción por causa justificada del club/SAD (por incumplimiento del club/SAD), y como última forma de terminación del contrato, extinción por el pago de la cláusula de rescisión. Luego, por alguno de estos motivos puede ocurrir la extinción del contrato de trabajo del futbolista profesional en el ámbito brasileño o español, conforme las hipótesis legalmente existentes en cada país. El eventual litigio deberá ser resuelto ante la Justicia Laboral en Brasil y ante la Jurisdicción Social en España. Así, la relación laboral-deportiva entre futbolista y club brasileños o entre futbolista y club/SAD españoles debe obligatoriamente ser juzgada con base en la legislación nacional de cada país. Por lo tanto, es el contrato de trabajo y las formas de extinción del contrato de trabajo del futbolista profesional en los ámbitos brasileño y español el tema propuesto para la presente tesis doctoral.

Palabras clave: Contrato de trabajo. Futbolista profesional. Club. Extinción del contrato de trabajo. Ley nº 9.615/98. Real Decreto nº 1006/1985.

ABSTRACT

The Labor Law in Brazil is one of the autonomic areas of the Law and the labor contract is one of its main vehicle. Is, also, the area that studies de labor contract and the laws and rules applicable to it. The labor contract is the legal relation between an individual (employee) and an individual or a legal person (employer) about work conditions. However, there are certain professional categories that have a special labor contract, with some particularities, as well as the labor contract of the professional football player, regulated by a special legislation (Law number 9.615, from 1998, modified by Law number 12.395, from 2011), and by Brazilian Labor Legislation (CLT), that is applicable subsidiarily, in which it is compatible. In the federative scope are applicable rules as the *Regulamento Nacional de Registro e Transferência de Atletas de Futebol* (RNRTAF), the *Regulamento Geral das Competições* (RGC), and others, as well as, the rules of the *Fédération Internationale de Football Association* (FIFA). In summary, the labor contract is the activity of the brazilian professional football player characterized by remuneration fixed in a labor contract in written form that is agreed with a brazilian club, which need to have sport indemnity clause and sport compensation clause. There are many particularities such as the time limit of the contract, the obligatory presence of sport indemnity clause and sport compensation clause, the written form, the need to register the contract in the *Confederação Brasileira de Futebol* (CBF), the respect to the registration periods, among others characteristics. In Spain, the conceptualization of the Labor Law and the specificities of the labor relation of the spanish professional football players is not much different than in Brazil. Equally the labor contract is defined as a regular relation, where professional athletes, including the football players, are voluntary engaged at the practice of football in a scope organization and direction of a club or sport entity (or *sociedad anónima deportiva – SAD*) in exchange for remuneration. There are some differences according the labor relation of the professional football players in Brazil, such as the no obligation to include termination clause in the contracts, although the custom is to include it, the description of the salary concepts, rights and duties is done through collective convention. In the same way, moreover the existence of the Real Decreto number 1006, from 1985 that regulates the special labor relation of professional athletes, is applicable subsidiarily the Real Decreto Legislativo number 2/2015, known as Estatuto de los Trabajadores (ET), not forgetting in the federative scope are applicable rules of the Real Federación Española de Fútbol (RFEF), as the Reglamento General, Estatutos, rules of the Liga Nacional de Fútbol Profesional (LNFP), and others, and, again, rules of the *Fédération Internationale de Football Association* (FIFA). But, the labor contracts, as well as others, some day come to an end. In Brazil whether by expiration of the time, termination with just cause of the player, termination with just cause of the club (indirect termination), by mutual agreement (dissolution), unilateral termination by will of the player (request for resignation) or by will of the club (dismissal without just cause), by payment of the sport indemnity clause, reciprocal fault, by death or disability of the player, extinction of the club or through the occurrence of force majeure. In Spain the reasons of labor contractual

termination are similar, but there are some legal causes that are not present in the Brazilian legislation, mentioning so, termination by mutual agreement (dissolution), termination by expiration of the agreed time, for full performance of the contract, by death or disability of the player, by dissolution or liquidation of the club, by economic crisis of the club, by validly causes contained in the contract, dismissal of the athlete (dismissal with just cause or dismissal without just cause and unilateral termination by the club or SAD), by the will of the professional athlete, which can occur by unilateral termination by the will of the player (request for resignation) or termination by the will of the professional athlete with just cause of the club or SAD (breach of the club or SAD), and as last form of contractual termination, termination by payment of the indemnity clause. So, for any of these reasons can occur the termination of the labor contract of professional football players in the brazilian or spanish context, according the hypothesis that legally exists in each country. In case of litigation, the issue will be subject to the Labor Courts in Brazil and Spain. Therefore, the sport-labor relation between brazilian professional football player and brazilian club or between spanish professional football player and club or SAD will obligatorily judged based in the national legislation of each country. Therefore, the forms of terminating the labor contract of professional football player in the Brazilian and spanish is the proposed theme to this doctoral thesis.

Keywords: Labor contract. Professional football player. Club. Termination of the labor contract. Law number 9.615/1998. Real Decreto number 1006/1985.

RESUM

El Dret del Treball al Brasil és una de les branques autònomes del Dret, i una de les seves formes de expressar-ho és mitjançant el contracte de treball. És l'àrea del Dret que estudia el contracte de treball i les lleis i normes que li són aplicables. El contracte de treball, en sentit ampli, és la relació jurídica que hi ha entre una persona física (empleat) i una persona física o jurídica (ocupador) sobre les condicions de treball. Però, determinades categories professionals posseeixen un contracte de treball especial, que tenen algunes peculiaritats. Entre aquests trobem el contracte de treball de futbolista professional, regit per la legislació especial (Llei n° 9.615/98, modificada, en part, per la Llei n° 12.395/11), i, de forma supletòria, per la *Consolidação das Leis Trabalhistas* (CLT) en tot allò que sigui compatible amb la llei específica. En l'àmbit federatiu són d'aplicació diverses normes com el *Regulamento Nacional de Registro e Transferência de Atletas de Futebol* (RNRTAF), el *Regulamento Geral das Competições* (RGC), entre altres, i clar, les normes de la *Fédération Internationale de Football Association* (FIFA). De forma resumida pot ser conceptuat de la següent manera: l'activitat del futbolista professional brasiler està caracteritzada per la remuneració pactada en contracte de treball escrit signat amb un club brasiler, persona jurídica de dret privat, que ha de contenir una clàusula indemnitzatòria esportiva i una clàusula compensatòria esportiva. Les particularitats són molt importants, entre les que podem destacar: el fet que sigui un contracte de durada determinada, l'obligatòria presència d'una clàusula indemnitzatòria esportiva i una clàusula compensatòria esportiva, la forma escrita, la necessitat de registre del contracte en la *Confederação Brasileira de Futebol* (CBF), el respecte als períodes de transferències, entre d'altres característiques. A Espanya, la conceptualització del Dret del Treball i l'especificitat de la relació laboral dels futbolistes professionals espanyols no és diferent de la que es presenta al Brasil. Igualment el contracte de treball es defineix com una relació regular, on els esportistes professionals, incloent-se els futbolistes, es dediquen voluntàriament a la pràctica de l'esport per compte aliè i dins l'àmbit d'organització i direcció d'un club o entitat esportiva (o societat anònima esportiva - SAD) a canvi d'una retribució. Hi ha algunes diferències pel que fa a la relació laboral dels futbolistes al Brasil, com l'absència de l'obligació de la inclusió de la clàusula de rescissió en els contractes, encara que el costum sigui incloure-la, el desenvolupament dels conceptes salarials, els drets i deures passa a través de conveni col·lectiu, entre altres que són abordades al llarg del treball. Igualment, a més de l'existència del Reial Decret n° 1006/1985, que regula la relació especial de treball dels esportistes professionals, s'aplica supletòriament el Reial Decret Legislatiu n° 2/2015, més conegut com Estatut dels Treballadors (ET), sense oblidar que en l'àmbit normatiu són aplicables les normes de la Real Federación Española de Fútbol (RFEF), com el Reglament General, els Estatuts, les normes de la Liga Nacional de Fútbol Profesional (LNFP), i altres, i també, les normes de la *Fédération Internationale de Football Association* (FIFA). En efecte, els contractes de treball, així com altres, arriben algun dia a la seva fi. Al Brasil, sigui per expiració del temps, rescissió per causa justificada del futbolista, rescissió per causa justificada del club (rescissió indirecta), per mutu acord, rescissió unilateral per voluntat del futbolista (comanda de dimissió) o per voluntat del club (acomiadament sense causa justificada), mitjançant el pagament de la clàusula

indemnitzatòria esportiva, per culpa recíproca, mitjançant la mort o incapacitat del futbolista, per l'extinció del club o encara per mitjà de l'ocurrència de força major. A Espanya, les hipòtesis d'extinció contractual són semblants, però es presenten algunes causes legals no previstes en la legislació brasilera, citant, així, l'extinció per mutu acord, per expiració del temps convingut, pel total compliment del contracte, per mort o incapacitat del futbolista, per dissolució o liquidació del club, per crisi econòmica del club, per les causes vàlidament consignades en el contracte, per acomiadament de l'esportista (acomiadament procedent o acomiadament improcedent i rescissió unilateral per part del club/SAD), per voluntat de l'esportista professional, que pot ocórrer per rescissió unilateral per voluntat del futbolista o extinció per causa justificada del club/SAD (per incompliment del club/SAD), i com a última forma d'acabament del contracte, l'extinció pel pagament de la clàusula de rescissió. Després, per algun d'aquests motius pot ocórrer l'extinció del contracte de treball del futbolista professional en l'àmbit brasiler o espanyol, d'acord a les hipòtesis legalment existents a cada país. L'eventual litigi haurà de ser resolt davant la Justícia Laboral al Brasil i davant la Jurisdicció Social a Espanya. Així, la relació laboral-esportiva entre futbolista i club brasilers o entre futbolista i club/SAD espanyols ha de ser obligatòriament jutjada amb base a la legislació nacional de cada país. Per tant, és el contracte de treball i les formes d'extinció del contracte de treball del futbolista professional en els àmbits brasiler i espanyol el tema proposat per a la present tesi doctoral.

Paraules clau: Contracte de treball. Futbolista professional. Club. Extinció del contracte de treball. Llei nº 9.615/98. Reial Decret nº 1006/1985.

ABREVIATURAS

AFE	–	Asociación de Futbolistas Españoles
CAS	–	<i>Court of Arbitration for Sport</i>
CBF	–	<i>Confederação Brasileira de Futebol</i>
CBJD	–	<i>Código Brasileiro de Justiça Desportiva</i>
CCFP	–	Convenio colectivo para la actividad de fútbol profesional
CETD	–	<i>Contrato especial de trabalho desportivo</i> o Contrato especial de trabajo deportivo
CLT	–	<i>Consolidação das Leis do Trabalho (Consolidação das Leis Trabalhistas)</i>
COI	–	Comité Olímpico Internacional
CNRD	–	<i>Câmara Nacional de Resolução de Disputas</i>
CRD	–	Cámara de Resolución de Disputas
CTI	–	Certificado de transferencia internacional
ET	–	Estatuto de los Trabajadores
FGTS	–	<i>Fundo de Garantia do Tempo de Serviço</i>
FOGASA	–	Fondo de Garantía Salarial
FIFA	–	<i>Fédération Internationale de Football Association</i>
FIFPro	–	<i>Fédération Internationale des Associations de Footballeurs Professionnels</i>
INEM	–	Instituto Nacional de Empleo
LNFP	–	Liga Nacional de Fútbol Profesional
REC	–	<i>Regulamento Específico da Competição</i>
RETJ	–	Reglamento sobre el Estatuto y la Transferencia de Jugadores de la FIFA
RFEF	–	Real Federación Española de Fútbol
RGC	–	<i>Regulamento Geral das Competições</i>
RNRTAF	–	<i>Regulamento Nacional de Registro e Transferência de Atletas de Futebol</i>
SAD	–	Sociedad anónima deportiva
TAD	–	Tribunal de Arbitraje Deportivo
TMS	–	<i>Transfer Matching System</i>
TRCT	–	<i>Termo de rescisão de contrato de trabalho</i>

- TRT – *Tribunal Regional do Trabalho*
- TRT1 – *Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região*
- TRT2 – *Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região*
- TRT3 – *Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região*
- TRT4 – *Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região*
- TRT6 – *Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região*
- TRT7 – *Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região*
- TRT8 – *Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região*
- TRT9 – *Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região*
- TRT12 – *Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região*
- TRT15 – *Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região*
- TRT19 – *Tribunal Regional do Trabalho da 19ª Região*
- TST – *Tribunal Superior do Trabalho*
- UEFA – *Union des Associations Européennes de Football*

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN.....	18
2. EL CONTRATO DE TRABAJO Y LOS DERECHOS LABORALES DEL FUTBOLISTA PROFESIONAL EN BRASIL	21
2.1 CONCEPTO DE CONTRATO DE TRABAJO DEL FUTBOLISTA PROFESIONAL – ASPECTOS GENERALES Y LA NATURALEZA JURÍDICA DEL CONTRATO	21
2.1.1 Forma y contenido del contrato	31
2.1.2 Plazo del contrato y capacidad	33
2.2 SUJETOS DEL CONTRATO DE TRABAJO DEL FUTBOLISTA PROFESIONAL	35
2.2.1 Club (empleador).....	35
2.2.2 Futbolista (empleado).....	36
2.3 REGISTRO DEL CONTRATO	37
2.3.1 Formalidades y registro (vínculo laboral y vínculo deportivo)	37
2.3.2 Derechos federativos x derechos económicos	45
2.4 ACTIVIDAD DEL FUTBOLISTA – ASPECTOS LABORALES	50
2.4.1 Remuneración y salario	50
2.4.1.1 Aspectos salariales.....	50
2.4.1.2 El fair play laboral	53
2.4.2 Parcelas salariales	54
2.4.2.1 Decimotercer salario.....	55
2.4.2.2 Luvas	55
2.4.2.3 Bichos	57
2.4.2.4 Irreductibilidad salarial.....	59
2.4.2.5 Equiparación salarial	60
2.4.3 Jornada de trabajo	60
2.4.3.1 Juegos y entrenamientos.....	62
2.4.3.2 Viajes	63
2.4.4 Concentración y horas extras.....	64
2.4.5 Reposo semanal remunerado	67
2.4.6 Intervalo intrajornada e interjornada	67
2.4.7 Adicional nocturno	68
2.4.8 Vacaciones.....	70
2.4.9 Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS).....	73
2.4.10 Aviso previo	75
2.4.11 Cláusula indemnizatoria deportiva y cláusula compensatoria deportiva.....	76
2.4.12 Seguro.....	89
2.4.12.1 Concepto de seguro deportivo y previsión legal	89
2.4.12.2 Beneficios de la seguridad social.....	90
2.4.12.3 La ausencia de indemnización por accidente de exclusiva responsabilidad del futbolista	93
2.4.12.4 La cuestión de la estabilidad provisoria: reciente alteración jurisprudencial.....	93
2.4.12.5 La discusión sobre la obligatoriedad del seguro, la responsabilidad civil y conclusiones	95
2.4.13 Límite de utilización de futbolistas extranjeros por partido en Brasil – ¿violación al libre ejercicio de la profesión?.....	103
2.4.14 Derechos y Deberes del Club y del Futbolista Profesional	105
2.5 DERECHO DE ARENA	107
2.5.1 Concepto de derecho de arena.....	107

2.5.2 La interpretación de la anterior definición del artículo 42 de la Ley nº 9.615/98 y la jurisprudencia	110
2.5.3 La alteración determinada por la nueva redacción del artículo 42 de la Ley nº 9.615/98	115
2.5.4 La cuestión de los futbolistas suplentes.....	117
2.5.5 ¿La aplicación de la nueva ley es inmediata?.....	119
2.6 DERECHO DE IMAGEN	120
2.6.1 Concepto de derecho de imagen.....	120
2.6.2 El contrato de licencia de uso de la imagen.....	122
2.6.3 La previsión del derecho de imagen en la ley deportiva y la utilización en el ámbito del fútbol.....	123
2.6.4 Naturaleza jurídica del derecho de imagen: civil o laboral, y la cuestión del fraude	125
2.6.5 La valoración de la imagen.....	133
2.7 SUSPENSIÓN E INTERRUPCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO	134
2.8 CESIÓN DEFINITIVA Y CESIÓN TEMPORAL (PRÉSTAMO)	136
2.9 COMPETENCIA PARA JUZGAMIENTO	145
2.9.1 La Justicia Laboral.....	145
2.9.2 El arbitraje como vía alternativa de solución de conflictos y la creación de la Câmara Nacional de Resolução de Disputas (CNRD).....	146
2.10 PRESCRIPCIÓN	150
2.11 EXTINCIÓN DEL CONTRATO ESPECIAL DE TRABAJO DEPORTIVO DEL FUTBOLISTA PROFESIONAL EN EL ÁMBITO BRASILEÑO	154
2.11.1 Por expiración del tiempo.....	160
2.11.2 Rescisión por causa justificada.....	161
2.11.2.1 Motivada por el futbolista	161
2.11.2.1.1 Concepto, elementos y forma	161
2.11.2.1.2 Hipótesis legales	165
2.11.2.1.2.1 El dopaje como causa de rescisión	172
2.11.2.1.3 El entendimiento jurisprudencial.....	175
2.11.2.1.4 Créditos debidos	178
2.11.2.1.5 La cuestión de la indemnización debida al club	179
2.11.2.2 Motivada por el club (rescisión indirecta).....	181
2.11.2.2.1 Concepto, elementos y forma	181
2.11.2.2.2 La previsión del artículo 31 de la Ley nº 9.615/98.....	184
2.11.2.2.3 La cuestión de las medidas de tutela provisória (medidas cautelares)	187
2.11.2.2.4 Otras hipótesis legales	190
2.11.2.2.4.1 Hipótesis del artículo 483 de la CLT.....	191
2.11.2.2.4.2 Acoso moral.....	192
2.11.2.2.4.3 Violación a la ocupación efectiva.....	194
2.11.2.2.4.4 La justa causa deportiva	196
2.11.2.2.5 La reciente alteración legislativa respecto al derecho de imagen	197
2.11.2.2.6 Créditos debidos	203
2.11.3 Rescisión (resilição)	204
2.11.3.1 Por mutuo acuerdo (distrato).....	205
2.11.3.1.1 Concepto y definición.....	205
2.11.3.1.2 Créditos debidos	208
2.11.3.2 Por voluntad del futbolista (pedido de dimisión)	209
2.11.3.2.1 Concepto.....	209
2.11.3.2.2 Hipótesis aplicada al fútbol profesional	210

2.11.3.2.3 Créditos debidos	212
2.11.3.3 Por voluntad del club (despido/dimisión sin causa justificada)	212
2.11.3.3.1 Concepto	212
2.11.3.3.2 Hipótesis aplicada al fútbol profesional	213
2.11.3.3.3 Créditos debidos	214
2.11.4 Por el pago de la cláusula indemnizatoria deportiva	214
2.11.4.1 Concepto y características	214
2.11.4.2 Créditos debidos	215
2.11.5 Por culpa recíproca	216
2.11.5.1 Concepto y forma	216
2.11.5.2 Hipótesis aplicada al fútbol profesional	216
2.11.5.3 Créditos debidos	217
2.11.6 Por incapacidad permanente del futbolista	218
2.11.6.1 Concepto	218
2.11.6.2 Características aplicadas al fútbol	218
2.11.6.2.1 Seguro deportivo	218
2.11.6.2.2 Las consecuencias de seguridad social y laborales para el contrato especial de trabajo deportivo	221
2.11.6.3 Créditos debidos	223
2.11.7 Por muerte del futbolista	223
2.11.7.1 Concepto	224
2.11.7.2 Características aplicadas al fútbol y créditos debidos	224
2.11.8 Por extinción del club	225
2.11.8.1 Concepto y aplicación al fútbol	225
2.11.8.2 Créditos debidos	226
2.11.9 Por fuerza mayor	226
2.11.9.1 Concepto y aplicación al fútbol	226
2.11.9.2 Créditos debidos	227
3. EL CONTRATO DE TRABAJO DEL FUTBOLISTA PROFESIONAL EN ESPAÑA ..	228
3.1 CONCEPTO DE CONTRATO DE TRABAJO DEL FUTBOLISTA PROFESIONAL – ASPECTOS GENERALES Y LA NATURALEZA JURÍDICA DEL CONTRATO	228
3.1.1 Concepto y régimen jurídico	228
3.1.1.1 Presupuestos del contrato de trabajo deportivo y exclusiones a la aplicación del Real Decreto nº 1006/1985	233
3.1.1.2 Normativa aplicable	234
3.1.2 Forma y contenido del contrato	236
3.1.3 Plazo del contrato	238
3.1.4 Capacidad	239
3.2 SUJETOS DEL CONTRATO DE TRABAJO DEPORTIVO DEL FUTBOLISTA PROFESIONAL	241
3.2.1 Club/SAD (empleador)	241
3.2.2 Futbolista (empleado)	243
3.3 REGISTRO DEL CONTRATO	243
3.3.1 Formalidades y registro (vínculo laboral y licencia)	243
3.3.2 Sistema Fénix	246
3.3.3 Procedimiento para emisión de la licencia y otros trámites relativos	246
3.3.4 Periodos de inscripción	249
3.3.5 Derechos federativos x derechos económicos	250
3.4 ACTIVIDAD DEL FUTBOLISTA – ASPECTOS LABORALES	253
3.4.1 Retribución y sueldo mensual (salario)	253

3.4.1.1 Aspectos referentes al salario	253
3.4.1.2 El control económico de la LNFP: ¿interferencia en las relaciones laborales?..	258
3.4.2 Parcelas salariales	261
3.4.2.1 Prima de contratación o fichaje	261
3.4.2.2 Prima de partido: por partido jugado y por partido ganado, por ascenso o permanencia en la categoría, por clasificación o por títulos alcanzados y por objetivos como goles, asistencias, etc.	262
3.4.2.3 Pagas extraordinarias	263
3.4.2.4 Plus de antigüedad	263
3.4.2.5 Premio de antigüedad	263
3.4.3 Jornada de trabajo	264
3.4.4 Concentración y horas extraordinarias	266
3.4.5 Descanso semanal y fiestas laborales	266
3.4.6 Vacaciones y permisos especiales	268
3.4.7 Derechos y obligaciones del club/SAD y del futbolista profesional	269
3.5 SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO	271
3.6 DERECHO DE EXPLOTACIÓN DE IMAGEN.....	272
3.6.1 Concepto.....	272
3.6.2 Derecho de imagen en el fútbol: derecho de imagen profesional x derecho de imagen personal.....	272
3.6.3 La previsión legal y la naturaleza jurídica del derecho de imagen.....	274
3.6.4 La explotación conjunta de la imagen entre LNFP y AFE.....	278
3.7 LA UTILIZACIÓN DE FUTBOLISTAS EXTRANJEROS EN ESPAÑA	278
3.8 CESIÓN DEFINITIVA Y CESIÓN TEMPORAL (PRÉSTAMO) E INDEMNIZACIÓN DEBIDA AL FUTBOLISTA	282
3.9 SEGURIDAD SOCIAL.....	288
3.9.1 Contexto histórico	288
3.9.2 Inscripción de clubes y la afiliación de futbolistas profesionales	289
3.9.3 Cotización y acción protectora	289
3.9.4 La cobertura a las lesiones deportivas y las especies de incapacidad y la muerte	291
3.9.4.1 Incapacidad permanente y prestaciones	291
3.9.4.2 Incapacidad temporal.....	293
3.9.4.3 Muerte.....	293
3.9.5 Seguro obligatorio deportivo	294
3.9.6 Mutualidad de Previsión Social de los deportistas profesionales.....	295
3.10 COMPETENCIA PARA EL JUZGAMIENTO	296
3.10.1 La Jurisdicción laboral.....	296
3.10.2 El arbitraje y los procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos laborales	297
3.11 PRESCRIPCIÓN	298
3.12 EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO DEL FUTBOLISTA PROFESIONAL EN EL ÁMBITO ESPAÑOL	298
3.12.1 Por mutuo acuerdo.....	299
3.12.1.1 Concepto y características	299
3.12.1.2 Casos prácticos	303
3.12.1.2.1 El Caso Boateng	303
3.12.1.2.2 El Caso Luque	304
3.12.1.3 Créditos debidos	306
3.12.2 Por expiración del tiempo convenido	306
3.12.2.1 Concepto y la cuestión de las prórrogas	306

3.12.2.2 La compensación por preparación o formación para futbolistas con edad inferior a veintitrés años	308
3.12.2.3 La cuestión del preaviso	312
3.12.2.4 Indemnización por vencimiento del contrato: cambio de paradigma en marcha	313
3.12.2.5 Créditos debidos	314
3.12.3 Por el total cumplimiento del contrato	314
3.12.4 Por muerte o incapacidad del futbolista	315
3.12.4.1 Conceptos	315
3.12.4.2 La ausencia de la incapacidad permanente parcial.....	317
3.12.4.3 Consecuencias e indemnizaciones.....	317
3.12.4.3.1 Prestaciones de la Seguridad Social	318
3.12.4.3.2 Indemnización de seis mensualidades (seis meses de salario) del artículo 13.d) del Real Decreto nº 1006/1985	319
3.12.4.3.3 Mejoras complementarias o de otra naturaleza que pudieran eventualmente estar fijados en el CCFP o en el contrato individual.....	321
3.12.4.4 Créditos debidos	322
3.12.5 Por disolución o liquidación del club o de la entidad deportiva correspondiente por acuerdo de la asamblea general de socios	322
3.12.5.1 Características y forma de implementación.....	322
3.12.5.2 Créditos debidos	324
3.12.6 Por crisis económica del club o entidad deportiva que justifique una reestructuración de la plantilla de deportistas y por crisis de otro tipo que impida el normal desarrollo de la actividad del club o entidad deportiva	324
3.12.6.1 Concepto extinción por crisis económica y características	324
3.12.6.2 Concepto de extinción por crisis de otro tipo y características	327
3.12.6.3 Créditos debidos	328
3.12.7 Por causas válidamente consignadas en el contrato	329
3.12.7.1 Concepto y requisitos	329
3.12.7.2 Casos válidos	329
3.12.7.3 Créditos debidos	330
3.12.8 Resolución por voluntad del club o entidad deportiva (por despido del deportista)	330
3.12.8.1 Despido procedente	330
3.12.8.1.1 Concepto.....	330
3.12.8.1.2 Causas legales.....	331
3.12.8.1.3 Forma.....	335
3.12.8.1.4 La indemnización debida al club/SAD.....	336
3.12.8.1.5 Créditos debidos	337
3.12.8.2 Despido improcedente y rescisión unilateral por parte del club o SAD.....	337
3.12.8.2.1 Concepto.....	337
3.12.8.2.2 La indemnización debida al futbolista: fijación contractual y judicial.....	339
3.12.8.2.3 La (im)posibilidad de readmisión.....	340
3.12.8.2.4 Despido nulo.....	341
3.12.8.2.5 Créditos debidos	341
3.12.9 Por voluntad del deportista profesional	342
3.12.9.1 Rescisión unilateral por voluntad del futbolista (cese o pedido de dimisión)..	342
3.12.9.1.1 Concepto y características	342
3.12.9.1.2 La ausencia de necesidad de preaviso	344

3.12.9.1.3 La cuestión de la indemnización por ruptura sin causa justificada por voluntad del futbolista: pacto indemnizatorio o cláusula de rescisión	345
3.12.9.1.3.1 Cláusula de rescisión	345
3.12.9.1.3.1.1 Consideraciones iniciales y concepto	345
3.12.9.1.3.1.2 Naturaleza jurídica de la cláusula de rescisión.....	349
3.12.9.1.3.1.3 La legalidad de la cláusula de rescisión y de la exigencia de pago para tramitar la nueva licencia.....	351
3.12.9.1.3.1.4 La fijación de cláusulas de rescisión abusivas y fuera de la realidad.....	354
3.12.9.1.3.1.5 Sentencias	358
3.12.9.1.3.1.6 La rescisión por voluntad del futbolista para concretar transferencia a otro club	362
3.12.9.1.4 Créditos debidos	365
3.12.9.2 Extinción por causa justificada del club/SAD (por incumplimiento del club/SAD)	366
3.12.9.2.1 Concepto.....	366
3.12.9.2.2 Causas	367
3.12.9.2.3 Procedimiento y consecuencias jurídicas	371
3.12.9.2.4 Créditos debidos	373
3.12.10 Por el pago de la cláusula de rescisión	373
4. CONCLUSIONES Y PROPUESTAS.....	375
BIBLIOGRAFÍA	385

1. INTRODUCCIÓN

Brasil es, sin lugar a dudas, el país del fútbol. Pentacampeón de la Copa del Mundo, país de mayor reconocimiento mundial en el deporte, formador de cracks históricos como Pelé, Tostão, Zico, Romário, Ronaldo, Neymar, entre muchos otros mundialmente reconocidos, es casi imposible hablar de fútbol y no hablar de Brasil. Sin embargo, en los últimos años, España está transformándose en un país del fútbol. Penúltimo país en ser campeón de la Copa del Mundo, en el año 2010, España es uno de los países de más destaque en el ámbito del fútbol mundial. No sólo por su selección nacional sino también por el Barcelona y el Real Madrid, los dos clubes más grandes del país y también del mundo, donde juegan los mejores futbolistas de la actualidad, Messi y Cristiano Ronaldo, respectivamente, y que son clubes que dominan actualmente el fútbol europeo y mundial.

El fútbol es el deporte más practicado en el mundo y también aquél de más grande rentabilidad, es decir, el fútbol se transformó en un negocio capaz de mover billones de dólares. Principalmente en los últimos veinte años, el fútbol se convirtió en mucho más que una disputa entre futbolistas dentro de las cuatro líneas del campo; ha pasado a ser un negocio lucrativo que atrae un número cada vez más grande de interesados, sean intermediarios, inversores, empresas o bancos.

Esta enorme popularidad del fútbol tal vez se explica por el hecho de ser una expresión popular históricamente de Brasil y más recientemente de España, pues representa la identidad nacional. El fútbol es un deporte muchas veces sin lógica, donde el equipo más débil puede ser el ganador.

El fútbol llegó al Brasil en el año 1894, viniendo desde Inglaterra, difundido por el brasileño Charles Miller, hijo de ingleses. Inicialmente un deporte de élite, el fútbol fue ganando espacio en todas las clases del pueblo brasileño. Así, comenzaron a surgir los clubes y futbolistas que competían entre sí. Resultado de esta masificación del fútbol, de un número cada vez más grande de adeptos y aficionados, la profesionalización del fútbol fue consecuencia lógica de su crecimiento a lo largo del siglo pasado.

Para acompañar este desarrollo, se hizo necesaria la creación de normas, las cuales surgieron para reglamentar el deporte en Brasil. Desde la década de los años cuarenta del siglo pasado, esas leyes fueron siendo creadas para regular el fútbol, para, entre otras justificaciones, regir la relación de trabajo entre clubes y futbolistas, una vez que el futbolista profesional es un trabajador sometido a una legislación especial con algunas particularidades que fueron

perfeccionándose con el paso del tiempo. Futbolistas y clubes, también entendidos como empleado y empleador, se vinculan a la ley especial, la Ley nº 9.615/98, modificada en parte por la Ley nº 12.395/11, teniendo en cuenta las características propias de la actividad.

En España, a su vez, el fútbol ha surgido a través de trabajadores inmigrantes británicos, a fines del siglo XIX. Luego fue ganando espacio en la sociedad española y la rápida multiplicación de clubes impulsó la creación de las primeras asociaciones y ligas.

En el ámbito español las normas referentes a las relaciones de trabajo fueron aplicadas a la actividad del fútbol a partir de una decisión del Tribunal Supremo, que, en 1971, consideró la naturaleza laboral de la actividad de los deportistas profesionales. A partir de este marco legal, la actividad de los deportistas profesionales fue ganando espacio en las normas laborales, hasta el vigente Real Decreto nº 1006/1985 que regula la relación laboral de los deportistas profesionales.

Se verá, en el capítulo 2, que la actividad profesional de fútbol en Brasil es regida por contrato de trabajo con características especiales, como el plazo determinado, la forma escrita, necesidad de registro en la *Confederação Brasileira de Futebol* (CBF) para producir efecto legal y práctico, presencia obligatoria de cláusula indemnizatoria deportiva (debida por el futbolista al club) para las hipótesis de transferencia del futbolista a otro club o para los casos de extinción del contrato de trabajo en los casos de responsabilidad del futbolista, y cláusula compensatoria deportiva (debida por el club al futbolista) para los casos de extinción del contrato de trabajo en los casos de responsabilidad del club. Luego, es justamente este el tema propuesto para el capítulo 2.11 del presente estudio: la extinción del contrato de trabajo del futbolista profesional en ámbito brasileño, y cuando se presentarán todas las formas por las que el contrato puede terminar.

En el capítulo 3, dejando de lado los conceptos de Derecho laboral referentes a la relación laboral de los futbolistas profesionales en Brasil, se pasará a explicar el contrato de trabajo bajo la normativa deportivo-laboral española. Con conceptos y legislación que no se diferencian demasiado de la antes citada legislación deportivo-laboral brasileña, el contrato de trabajo de los futbolistas españoles posee peculiaridades que lo diferencian de la relación laboral común. El plazo determinado, añadido a la forma escrita obligatoria, son sólo algunos de los requisitos que serán desarrollados en el capítulo 3. Por consecuencia, basado en la misma estructura del capítulo 2.11 de este trabajo, el capítulo 3.12 tratará de las especies de extinción del contrato de trabajo de los futbolistas profesionales en España, que, como veremos, se asemejan a las especies de la ley brasileña, pero con algunas propias de la normativa española.

En resumen, el deporte en Brasil y España es un negocio, liderado obviamente por el fútbol, lo cual involucra intereses de diversos sectores de la sociedad – aficionados, prensa, gobierno, turismo, entretenimiento, inversión pública y privada – incentivando inversiones cada vez más grandes, atraídos por el retorno financiero y por la visibilidad que el fútbol proporciona.

De esta forma, el fútbol es un tema de extremada relevancia en el mundo del Derecho, pues con inmensa frecuencia, surgen nuevos conceptos, nuevas especies de contratos, nuevas formas de inversión, entre otros. Además, las relaciones jurídicas están en constante actualización y evolución, incluso las relaciones laborales en el ámbito del fútbol profesional nacional (en nuestro caso, de Brasil y España), que aún se someten a la normativa FIFA. Eso, en consecuencia, exige la presentación de soluciones inmediatas para los problemas derivados, los cuales a veces siquiera la ley es capaz de aclarar debidamente, conforme será posible observar a partir del presente estudio, cabiendo muchas veces a los Tribunales solucionar lagunas de las legislaciones.

Finalizo esta introducción informando que la presente tesis doctoral es el paso final del proyecto final desarrollado en el ámbito de Máster en Derecho Deportivo, es decir, se trata de un trabajo que buscará mejorar, complementar y profundizar los temas tratados en el proyecto final del Máster, aunque no se tenga la pretensión de agotar el tema a través de esta investigación.

2. EL CONTRATO DE TRABAJO Y LOS DERECHOS LABORALES DEL FUTBOLISTA PROFESIONAL EN BRASIL

2.1 CONCEPTO DE CONTRATO DE TRABAJO DEL FUTBOLISTA PROFESIONAL – ASPECTOS GENERALES Y LA NATURALEZA JURÍDICA DEL CONTRATO

El contrato de trabajo, ampliamente conceptualizado, es el negocio jurídico por lo cual una persona física, el empleado, se obliga a prestar un trabajo de forma no eventual (con continuidad), subordinada, personal, y mediante salario (onerosidad) en favor de otra persona física o jurídica, el empleador. Este contrato puede ser acordado de forma escrita o verbal, tácita o expresamente, y por plazo determinado o indeterminado, que es la regla general; es lo que afirma el artículo 443 del Decreto-Ley nº 5.452/43, más conocido como *Consolidação das Leis do Trabalho* (CLT). Y la naturaleza del vínculo laboral es contractual, porque es resultado de la voluntad de las partes.

El contrato de trabajo es el hecho generador de la relación de trabajo; hace nacer la relación entre las partes. Esta relación definida como contrato depende única y exclusivamente de la voluntad de las partes para su formación. Existe, por lo tanto, un “*ajuste de vontades*” entre las partes. La relación es contractual, con una fuerte intervención del Estado, puesto que las leyes laborales se aplican automáticamente a los contratos de trabajo, restringiendo de cierta manera la autonomía de las partes. De esta forma, la definición legal de contrato de trabajo está expresa en el artículo 442 de la CLT, que dice: “*Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego*”. No es un concepto muy claro y definido, porque, en verdad, relación de trabajo es el género y relación de empleo la especie. Aunque existan críticas acerca de la definición legal del artículo 442 y de la denominación contrato de trabajo, en este estudio el contrato de trabajo es entendido como el contrato de empleo, una vez que, desde el punto de vista técnico, en sentido estricto, cuando se habla de contrato de trabajo se hace referencia a la noción técnico-jurídica de contrato de empleo. En el sentido lato, la expresión contrato de trabajo estaría abarcando todos los contratos que tengan como objeto la concertación de prestación de servicios por una persona natural a otra. Comprendería, pues, el contrato de trabajo en sentido estricto (o contrato de empleo), el contrato de “*empitada*”, el contrato de prestación de servicios de “*estágio*”, el contrato de prestación autónoma de servicios, entre otras formas de contrato de prestación laboral distinta.¹

¹ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*, 8. ed. São Paulo: LTr, 2009, p. 463.

En las palabras de Maurício Godinho Delgado: “*Contrato é o acordo tácito ou expresso mediante o qual ajustam as partes pactuantes direitos e obrigações recíprocas*”.² Otro concepto define el contrato de trabajo como el “*negócio jurídico expresso ou tácito mediante o qual uma pessoa natural obriga-se perante pessoa natural, jurídica ou ente despersonificado a uma prestação pessoal, não-eventual, subordinada e onerosa de serviços*.”³

En el mismo sentido, el jurista Sérgio Pinto Martins entiende que el contrato de trabajo “*é o negócio jurídico entre uma pessoa física (empregado) e uma pessoa física ou jurídica (empregador) sobre condições de trabalho*”.⁴ Sigue diciendo que el contrato de trabajo representa un pacto de actividad, pues no se contrata un resultado; debe haber continuidad en la prestación de servicios, que deberán ser remunerados y dirigidos por aquél que obtiene la referida prestación.⁵

Las partes poseen autonomía en la formación del contrato de trabajo, aunque deban respetar las disposiciones legales que les sean aplicables, de acuerdo con el dispuesto en el artículo 444 de la CLT⁶. Sin embargo, deben ser respetados y cumplidos los elementos jurídico-formales (elementos que son esenciales) del contrato de trabajo y que son aquellos enunciados por el Derecho civil: capacidad de las partes, licitud del objeto y forma prescrita o no prohibida por ley. Estos requisitos previstos en el artículo 104 del Código Civil brasileño (Ley nº 10.406/2002) son los que confieren la validez al negocio jurídico, que aquí es el contrato de trabajo. Transponiendo estos elementos al Derecho del Trabajo puede agregarse la manifestación de voluntad (o consentimiento válido).

En cuanto a la capacidad, se entiende como la aptitud para ejercer, por si o por otro, los actos de la vida civil. De acuerdo con el artículo 1º del Código Civil, capacidad es la aptitud para adquirir derechos y contraer obligaciones. En el ámbito laboral, es la aptitud para ejercer los actos de la vida laboral. La capacidad de las partes será abordada en el capítulo 2.1.2 de este trabajo. La licitud del objeto se encuentra en el artículo 166, inciso II, del Código Civil brasileño. Será considerado nulo el acto jurídico que no es lícito. La forma regular o no prohibida por ley es el último requisito para conferir total validez al contrato de trabajo. Por regla general, el formalismo es exigencia excepcional puesta por el ordenamiento jurídico (artículo 107 del Código Civil), la forma especial sólo es condición cuando la ley expresamente

² DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**, o. c., p. 460.

³ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**, o. c., p. 461.

⁴ MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**, 25. ed. São Paulo: Atlas, 2009, p. 80.

⁵ MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**, o. c., p. 80.

⁶ Art. 444. As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes.

lo exige. Como hemos visto, el contrato de trabajo puede ser tácito o expreso (artículos 442 y 443 de la CLT). No existe una instrumentalización específica obligatoria en la celebración de un contrato laboral. Para determinados tipos, se exige la forma escrita, que es el caso del contrato de trabajo de futbolista profesional, posteriormente adecuadamente explicado. No obstante, es importante tener en cuenta que la ausencia de la fiel observancia a la solemnidad prescrita en la ley no elimina totalmente los efectos laborales del pacto establecido, en virtud de los principios laborales y de la teoría de nulidades. El carácter laboral de la relación no depende de la calificación que las partes den al contrato, sino de la presencia práctica de los requisitos legales de una relación de trabajo. Eso es suficiente para que la Justicia laboral lo reconozca. Se acrecienta en el ámbito laboral la manifestación de voluntad como presupuesto para que el pacto sea considerado válido. Se entiende que la manifestación de voluntad (o consenso libre de vicios) sería elemento fundamental a los contratos firmados.

Ocurre que, en algunos casos específicos, la legislación exige algunas formalidades que el contrato de trabajo debe respetar, tales como la forma escrita y el plazo determinado, que es el caso del contrato de trabajo del futbolista profesional, llamado *contrato especial de trabalho desportivo* (contrato especial de trabajo deportivo)⁷, después de la entrada en vigencia de la Ley n° 12.395/11, que revocó la Ley n° 6.354/76 que aún permanecía parcialmente vigente, y alteró significativamente la Ley n° 9.615/98, la Ley General del Deporte en Brasil que regula, entre otros, la relación laboral de futbolistas y clubes, también conocida como Ley Pelé, un homenaje al jugador Édson Arantes do Nascimento, Pelé, Ministro de los Deportes en Brasil cuando fue promulgada la Ley n° 9.615/98 y mejor futbolista de la historia del fútbol mundial. El fútbol brasileño, así como los otros deportes, es regulado por la Ley n° 9.615/98, su Decreto n° 7.984/13 de carácter reglamentario, y más recientemente por el *Regulamento Nacional de Registro e Transferência de Atletas de Futebol* (RNRTAF) de la CBF, editado por primera vez en 13/01/2015 por la *Resolução da Presidência* n° 01/2015 de la CBF (posteriormente actualizado hasta la edición vigente actualmente⁸), que consolida una serie de normas, en

⁷ El contrato especial de trabajo deportivo fue así llamado por la Ley n° 12.395/11, que alteró significativamente la Ley n° 9.615/98, siendo que su modelo fue establecido por la Resolución de la Presidencia n° 03/2011 de la *Confederação Brasileira de Futebol* (CBF). Así, se determinó el modelo de contrato que debe ser adoptado por clubes y futbolistas profesionales para el registro en las entidades de administración del deporte (federaciones estatales y CBF).

⁸ CONFEDERAÇÃO BRASILEIRA DE FUTEBOL, Regulamento Nacional de Registro e Transferência de Atletas de Futebol. Disponible en: < http://cdn.cbf.com.br/content/201702/20170201154621_0.pdf>. Acceso en: 23 jan. 2017.

consonancia con lo que prevé la *Fédération Internationale de Football Association (FIFA)*⁹, especialmente el Reglamento sobre el Estatuto y la Transferencia de Jugadores (RETJ)¹⁰ de la FIFA (que en su artículo 1, apartados 2 y 3 obliga las federaciones nacionales a establecer un reglamento nacional específico), y la propia Ley n° 9.615/98, con innovaciones que serán abordadas en este trabajo.

Las normas internacionales de la FIFA son expresamente aceptadas por el Derecho deportivo brasileño en el artículo 1°, párrafo 1°, de la Ley n° 9.615/98, una vez que la Constitución Federal de 1988 expresamente determinó que las entidades de administración deportiva, entre las cuales se encuentra la CBF, y las asociaciones deportivas, entre las cuales están los clubes, son autónomas en cuanto a su organización y funcionamiento (artículo 217, inciso I). Luego, la CBF está afiliada a la FIFA y la Confederación Sudamericana de Fútbol (CONMEBOL), reconociendo la competencia de la FIFA en cuestiones internacionales relacionadas al fútbol. La FIFA está sostenida en un aparato normativo constituido por estatutos, reglamentos, códigos y circulares, que no siendo leyes producen los mismos efectos, sirviendo para ordenar jurídicamente el fútbol en nivel mundial. Según Leonardo Serafim dos Anjos: “A FIFA não legisla, simplesmente estabelece regras que devem ser cumpridas e seguidas por seus filiados”.¹¹

El contrato de trabajo del futbolista profesional se caracteriza por guardar peculiaridades que lo distinguen del contrato de los trabajadores cuya relación laboral es regida por la CLT. Algunas de estas características propias están descritas en el artículo 28 de la Ley n° 9.615/98.

⁹ La FIFA es la entidad máxima del fútbol mundial, una asociación de derecho privado, con sede en Zúrich (Suiza), cuyo objetivo es el de promover y administrar el fútbol en nivel mundial, siendo compuesta por las asociaciones nacionales afiliadas y reconocidas por la misma, las cuales son responsables de controlar el fútbol en sus países, posee normas que obligatoriamente deben ser respetadas. Normas estas que determinan las “leyes” básicas del fútbol mundial, con base en las que son definidas numerosas reglas sobre competiciones, transferencias, cuestiones de doping, estabilidad contractual, entre otros asuntos. Así, ninguna asociación nacional está obligada a afiliarse o mantenerse afiliada a la FIFA. No obstante, una vez obtenida la condición de asociación filiada debe respetar sus normas y directrices.

¹⁰ El Reglamento sobre el Estatuto y la Transferencia de Jugadores de la FIFA establece normas generales y de observación obligatoria por parte de los entes afiliados a la FIFA, cuales sean, confederaciones, asociaciones nacionales, clubes, árbitros, atletas profesionales y aficionados (amateurs), y agentes licenciados. Entre las normas dispuestas en el reglamento en debate, se destacan aquéllas atinentes al estatuto (status) de los futbolistas, posibilidad de participar del fútbol organizado, registro de atletas, estabilidad contractual y contrato de trabajo deportivo, transferencias internacionales, indemnizaciones por formación, mecanismo de solidaridad, entre otros, conforme dispone el artículo 1 del RETJ. Así, el RETJ es un considerable avance en la búsqueda por el equilibrio entre los intereses de futbolistas y clubes establecidos en el contrato de trabajo deportivo. Se trata de una reglamentación que visa, entre otros, el desarrollo de las relaciones laborales firmadas entre clubes y futbolistas. No obstante, aún así permanecen dudas que pesan sobre las normas referentes a la estabilidad contractual, especialmente en lo que se refiere a la extinción del contrato de trabajo bajo las normas de la FIFA.

¹¹ SERAFIM DOS ANJOS, Leonardo. Compatibilidade das Regras de Transferência da FIFA frente à Legislação Brasileira, en BASTOS, Guilherme Augusto Caputo (Org.). **Atualidades sobre Direito Desportivo no Brasil e no Mundo**. Dourados: Seriema, 2009, p. 189.

Así, la relación jurídica entre club y futbolista se materializa en un contrato de trabajo escrito (el contrato posee un contenido mínimo definido en ley especial) y determinado. El artículo 3º, párrafo único, inciso I, de la Ley nº 9.615/98 dispone que el deporte profesional en general está caracterizado por remuneración pactada en contrato formal de trabajo entre deportista y entidad de práctica deportiva (club). Después, el antes citado artículo 28 de la Ley nº 9.615/98 dispone que la actividad del deportista profesional, de todas las modalidades deportivas (en este caso del deportista profesional de fútbol o futbolista), se caracteriza por remuneración pactada en contrato especial de trabajo deportivo firmado con entidad de práctica deportiva, persona jurídica de derecho privado, que deberá contener, obligatoriamente, cláusula indemnizatoria deportiva debida exclusivamente a la entidad de práctica deportiva a la cual está vinculándose el futbolista y cláusula compensatoria deportiva debida por la entidad de práctica deportiva al futbolista. Más adelante será explicado en qué situaciones es aplicada cada una de estas cláusulas.

El nuevo RNRTAF¹², en consonancia con lo dispuesto en la Ley nº 9.615/98, caracteriza el futbolista profesional como aquél que ejerce su actividad bajo un contrato de trabajo deportivo firmado con un club y regularmente registrado en la CBF. Los demás serán considerados aficionados, no olvidándose de los requisitos de una relación laboral, que, caracterizarán una relación de trabajo, incluso si no existe contrato formal. Es decir, aunque no exista contrato de trabajo escrito, incluso que el futbolista sea calificado, por escrito o no, como aficionado, la práctica es la que va a demostrar en qué situación está encuadrado el futbolista, si como profesional o aficionado, bajo el principio de la *primazia da realidade*¹³. Siendo, en todo caso, necesario que el futbolista presente demanda ante la Justicia laboral para que su condición de empleado sea reconocida; no obstante, el eventual reconocimiento de una relación laboral no extiende el reconocimiento a la condición de futbolista apto para jugar partidos oficiales, puesto que para ello es requisito obligatorio el vínculo deportivo.

Para la FIFA la definición de futbolista profesional y aficionado es más abierta y amplia (artículo 2º del RETJ), afirmando primeramente que ambos participan del fútbol organizado,

¹² Art. 1º – Os atletas de futebol no Brasil desdobram-se em duas categorias: profissionais e não profissionais.

§ 1º – É considerado profissional o atleta de futebol que exerce a sua atividade desportiva em cumprimento a um contrato formal de trabalho desportivo firmado e regularmente registrado na CBF com uma entidade de prática desportiva, doravante denominada clube.

§ 2º – É considerado não profissional o atleta de futebol em formação que o pratica sem receber ou auferir remuneração, ou, sem tirar proveito material em montante superior aos gastos efetuados com sua atividade futebolística, com exceção do valor recebido a título de subsídio de formação avençada em um compromisso desportivo com o clube formador, sendo permitido receber incentivos materiais e patrocínios.

¹³ Principio más importante del Derecho del Trabajo. Lo que importa es lo que ocurre en la práctica y no los elementos contractuales, futbolísticos o financieros que cercan la relación entre futbolista y club. Deben prevalecer sobre las formalidades los hechos revelados en la ejecución concreta de los contratos de trabajo.

siendo que los primeros son aquéllos que poseen un contrato escrito (casos de Brasil y España) y perciben salario superior a los gastos con su actividad. Los futbolistas aficionados son los demás. Es un concepto vago para definir los futbolistas profesionales, una vez que no existe un parámetro de valor. En verdad cada caso es un caso, no siendo posible definir una regla general para todas situaciones. Así, este puede ser entendido como el concepto legal de contrato de trabajo deportivo. En el campo doctrinal el concepto se amplía: el contrato especial de trabajo deportivo previsto en el artículo 28 de la Ley nº 9.615/98 es el contrato formal (escrito) firmado entre deportista (futbolista) y entidad de práctica deportiva (club) sobre condiciones de trabajo (derechos y deberes de ambas las partes), donde el primero, mediante el pago de remuneración, se obliga a prestar servicio deportivo al segundo, y que debe contener cláusula indemnizatoria deportiva y cláusula compensatoria deportiva, además de ser obligatoriamente registrado en la federación nacional (CBF).

Para Sergio Pinto Martins “*Contrato de trabalho do jogador de futebol é o negócio jurídico entre uma pessoa física (atleta) e o clube sobre condições de trabalho, mediante remuneração e sob a direção do último.*”¹⁴ En la misma dirección, según palabras de Domingos Sávio Zainaghi, el contrato de trabajo deportivo es aquél celebrado entre atleta (empleado) y club (empleador), a través de un pacto formal, en el que queda claro el carácter de subordinación del primero en relación a este último, por medio de remuneración y trabajo prestado de forma no eventual.¹⁵

Para Álvaro Melo Filho¹⁶, “*as relações atletas/clubes, notadamente quando envolve o futebol profissional, são ricas de peculiaridades e especificidades que diferem e não se amoldam ao trabalhador comum.*” Y añade que el contrato de trabajo deportivo es de naturaleza especial debido a distintos aspectos que están en cuestión:

- Aspectos deportivos: entrenamientos, concentraciones, preparación física, disciplina táctica en el campo;
- Aspectos personales: alimentación adecuada, consumo de alcohol, peso, horas de sueño;
- Aspectos íntimos: uso de medicamentos dopantes, comportamiento sexual;

¹⁴ MARTINS, Sergio Pinto. **Direitos Trabalhistas do Atleta Profissional de Futebol**, São Paulo: Atlas, 2011, p. 12.

¹⁵ ZAINAGHI, Domingos Sávio. **Nova Legislação Desportiva: aspectos trabalhistas**, 2. ed. São Paulo: LTr, 2004, p. 15.

¹⁶ MELO FILHO, Álvaro. **Direito Desportivo: Aspectos Teóricos e Práticos**, São Paulo: IOB Thomson, 2006, p. 124.

- Aspectos convencionales: vestimenta apropiada, uso de brincos;
- Aspectos disciplinares: ofensas físicas y verbales a árbitros, dirigentes, colegas, adversarios y aficionados, negativa a participar en entrevista después del juego;

La relación laboral deportiva se formaliza en un contrato de trabajo peculiar, amoldado al régimen general de la CLT, siendo, pues, objeto de una regulación especial con respecto a los derechos y obligaciones, con destaque para la duración del contrato, jornada de trabajo diaria, descanso semanal que no ocurre en los domingos y fiestas, vacaciones, trabajo nocturno, horas extras en las concentraciones, cláusulas indemnizatoria deportiva y compensatoria deportiva en las transferencias de los futbolistas o ruptura del contrato por parte del club o futbolista, vínculo laboral y vínculo deportivo, seguro deportivo, derechos de formación, entre otras características propias del mundo jurídico del deporte, más específicamente del fútbol.¹⁷

El autor João Leal Amado define que:

“contrato de trabalho desportivo é um “contrato especial de trabalho”, acima de tudo, pela necessidade de na sua disciplina jurídica se coordenar o aspecto laboral com o aspecto desportivo, pela necessidade de compatibilizar ambas as suas facetas. Trata-se, então, de articular a tradicional protecção do trabalhador/desportista com a adequada tutela do desporto/competição desportiva, visto que, para o ordenamento jurídico estadual, estes são dois valores de extrema importância, cuja conciliação se mostra indispensável.”¹⁸

La relación laboral entre el atleta profesional de fútbol y el club es de empleo, porque están presentes los requisitos de la personalidad (*intuitu personae* - la propia persona empleada, y no terceros, debe ejecutar las tareas), subordinación (sumisión a las órdenes), continuidad (trabajo no eventual) y onerosidad (mediante el pago de salario). Puede, aún, agregarse la alteridad o la no asunción por el empleado de los riesgos de la actividad del empleador.

En cuanto a la personalidad, el futbolista es una persona física, que tiene el deber contractual de entrenar, jugar y prestar servicio para el club, persona jurídica. El pacto es firmado con persona cierta y específica. No se puede sustituir Neymar, Douglas Costa, Gabriel Jesus u otro futbolista por otra persona.

¹⁷ MELO FILHO, Álvaro. **Direito Desportivo: Aspectos Teóricos e Práticos**. o. c., p. 125.

¹⁸ LEAL AMADO, João. Aspectos Gerais do Trabalho Desportivo em Portugal, en **Direito do Trabalho e Desporto**. OLIVEIRA, Leonardo Andreotti Paulo de, São Paulo: Quartier Latin, 2014, p. 414.

La subordinación tiene características diferenciadas, pues el empleador determina una rutina diaria de entrenamientos, concentración, viajes, alimentación, etc. El futbolista respeta sus obligaciones laborales estando subordinado a los órdenes de club.

Otro elemento configurador de la relación laboral es la continuidad o habitualidad. El futbolista presta su servicio por determinado periodo de tiempo (el plazo del contrato). Si juega eventualmente, estaremos ante la figura del futbolista aficionado. Así, el futbolista ejerce la actividad deportiva vinculado a los fines del club que lo ha contratado.

Por último, la onerosidad es elemento presente en toda relación laboral. El empleador efectivamente paga una remuneración (retribución financiera) al empleado. Eso efectivamente caracteriza la onerosidad del contrato. No existe contrato gratuito, pues entonces el futbolista no sería profesional.

También es importante decir que el elemento exclusividad es la regla, puesto que un deportista no puede mantener contrato con más de un club o jugar al mismo tiempo para más de un club.¹⁹

Presentes simultáneamente todos estos elementos fáctico-jurídicos del contrato de trabajo no existe margen para otra conclusión que no sea la de que el futbolista es profesional. Y siendo futbolista profesional surgen una serie de otros requisitos que jurídicamente se le imponen. El deportista profesional en Brasil tiene inscripción en la Seguridad Social, registro en su *Carteira de Trabalho e Previdência Social* (CTPS), así como registro del contrato especial de trabajo deportivo en la *Confederação Brasileira de Futebol* (CBF) - vínculo deportivo, de forma que esté apto para ejercer su profesión. Este último aspecto será abordado posteriormente.

De esta forma, en el caso del fútbol, el contrato de trabajo es escrito y celebrado en un modelo establecido por la CBF, la entidad nacional que administra el fútbol en Brasil. Debe aclararse que la exigencia del contrato escrito es sólo para la modalidad de fútbol, puesto que el artículo 94 de la Ley n° 9.615/98²⁰ así lo prevé.²¹

Es sabido que la profesión de deportista profesional de fútbol, justamente por presentar características específicas, es regida por la legislación especial, dígame la Ley n° 9.615/98, modificada recientemente por la Ley n° 12.395/11. Pero eso no retira la aplicabilidad de los preceptos contenidos en la CLT. Así, son aplicables todas las reglas de la legislación general

¹⁹ MARTINS, Sergio Pinto. **Direitos Trabalhistas do Atleta Profissional de Futebol**. o. c., p. 15.

²⁰ Art. 94. O disposto nos arts. 27, 27-A, 28, 29, 29-A, 30, 39, 43, 45 e n° § 1° do art. 41 desta Lei será obrigatório exclusivamente para atletas e entidades de prática profissional da modalidade de futebol.

²¹ ZAINAGHI, Domingos Sávio. **Nova Legislação Desportiva: aspectos trabalhistas**. o. c., p. 15.

laboral y de la Seguridad Social, salvo las peculiaridades expresas en la ley especial o que forman parte del respectivo contrato de trabajo (artículo 28, párrafo 4º de la Ley nº 9.615/98).

Álvaro Melo Filho escribe:

Deflui-se da leitura do *caput* do parágrafo 4º do art. 28 que há o reconhecimento explícito do legislador ao caráter *sui generis* do regime jurídico laboral-desportivo, em relação às normas gerais da *lex* trabalhista e da seguridade social, resultante de especificidades, peculiaridades e cláusulas especiais consignadas em contrato de trabalho desportivo, convenções e acordos coletivos. Em outras palavras a *lege sportiva* instituiu um regime específico para as relações trabalhistas atletas/clubes, atribuindo apenas um caráter subsidiário ao regime geral laboral, significando que, para tudo não previsto neste regime especial de trabalho desportivo, recorre-se ao regime geral. Objetivamente, a regulação especial da lei desportiva quanto aos atletas profissionais é de incidência *principal*, ficando os ditames gerais da legislação trabalhista e da seguridade social como de incidência *subsidiária*.

Essa temática, no *mundus* jusdesportivo, geradora de servil ou manipulada interpretação, foi e será sempre objeto não só de confrontações dialéticas doutrinárias, mas também de conflitos judiciais em derredor da compatibilidade ou não entre a legislação especial e geral, inclusive porque, para alguns, as peculiaridades que permeiam a atividade dos atletas profissionais ou o tratamento diferenciado comparativamente às relações trabalhistas comuns, tornam tais especificidades jusdesportivas, em algumas hipóteses, insubmissas e não sujeitas a limites constitucionais. É nesse quadro que David Jacotot aponta que o contrato de trabalho desportivo constitui “um instrumento de gestão da especificidade desportiva”.²²

En este sentido, con respecto al régimen jurídico y a las fuentes del contrato especial de trabajo deportivo, se concluye de las fuentes normativas de la actividad deportiva profesional (normas generales de la legislación laboral, seguridad social y otras peculiaridades integrantes del contrato de trabajo del jugador profesional) que el trabajo deportivo se sujeta a un régimen jurídico-contractual o a un estatuto *sui generis* resultante de las especificidades y peculiaridades expresas en ley o en contrato de trabajo, que otorgan naturaleza y fisonomía propias al vínculo laboral-deportivo, recurriéndose a la normas generales de la legislación laboral y de la seguridad social en régimen subsidiario.

La legislación previsor y laboral, incluso la CLT, es aplicable al contrato de trabajo del futbolista profesional por ser la relación de empleo de este obrero una relación jurídica especial de trabajo. Desde la Constitución del año 1988 tal aplicación se volvió obligatoria. Naturalmente que esa aplicación debe ser hecha con reverencia a las peculiaridades normativas y fáticas de esa relación jurídica deportiva especial.²³ Es exactamente eso lo que se infiere del artículo 28, párrafo 4º, de la Ley nº 9.615/98:

²² MELO FILHO, Álvaro. **Nova Lei Pelé – Avanços e Impactos**, Rio de Janeiro: Maquinária, 2011, p. 201.

²³ DELGADO, Maurício Godinho e DELGADO, Gabriela Neves. *Atleta Profissional de Futebol: Breve Panorama do Direito do Trabalho Brasileiro a partir da Vigência da Lei n. 12.395/2011*, en Belmonte, Alexandre Agra. et al (Coord.). **Direito do Trabalho Desportivo: Os Aspectos Jurídicos da Lei Pelé frente às Alterações da Lei n. 12.395/2011**. São Paulo: Ltr, 2013, p. 154.

Art. 28.

[...]

§ 4º Aplicam-se ao atleta profissional as normas gerais da legislação trabalhista e da Seguridade Social, ressalvadas as peculiaridades constantes desta Lei, especialmente as seguintes:

[...]

Y por poseer este peculiar régimen jurídico, en cuanto a la naturaleza jurídica, por todo que se ha visto, el contrato de trabajo del futbolista profesional tiene naturaleza laboral y deportiva, siendo considerado un contrato especial de trabajo, regulado por la legislación especial. Para Maria Helena Diniz, la naturaleza jurídica del contrato se aproxima más a la prestación de servicios profesionales a las entidades deportivas, sobreviviendo en esta configuración jurídica, no obstante puedan serle aplicadas analógicamente normas de Derecho del trabajo y de seguridad social. Es un contrato típico y específico del Derecho del deporte.²⁴ La aplicabilidad mitigada de las normas generales laborales se justifica plenamente, por lo tanto, dada la naturaleza singular del deporte, regido por principios propios erigidos al nivel constitucional.²⁵

En resumen, la actividad profesional de los futbolistas (y la actividad no profesional también) en Brasil es regida por la Ley nº 9.615/98 y sus recientes alteraciones (Ley nº 12.395/11), el nuevo *Regulamento Nacional de Registro e Transferência de Atletas de Futebol* de la CBF, y también por la normatividad de la *Fédération Internationale de Football Association* (FIFA), especialmente el Reglamento sobre el Estatuto y la Transferencia de Jugadores de la FIFA (RETJ) y la Circular nº 1171/2008 de la FIFA, que trata de los requisitos mínimos del contrato de trabajo estándar del fútbol profesional a nivel mundial. Las normas internacionales de la FIFA son expresamente recibidas en el Derecho brasileño por el artículo 1º, párrafo 1º, de la Ley nº 9.615/98²⁶. Brasil, como país miembro de la FIFA, está obligado a seguir sus normas y directrices para participar en el fútbol profesional federado encuadrado en una pirámide deportiva, donde encima está la FIFA y en la base los futbolistas. El ordenamiento jurídico-deportivo del deporte fútbol relaciona leyes en el ámbito nacional y normas de la FIFA en el ámbito internacional. Así, con el objetivo de uniformizar el fútbol profesional y la correcta

²⁴ DINIZ, Maria Helena apud MARTINS, Sergio Pinto. **Direitos Trabalhistas do Atleta Profissional de Futebol**. o. c., p. 18.

²⁵ GEHLING, Ricardo Tavares. *Atleta Profissional: Natureza Jurídica do Contrato, Duração do Trabalho e Acréscimos Remuneratórios*, en Belmonte, Alexandre Agra. et al (Coord.). **Direito do Trabalho Desportivo: Os Aspectos Jurídicos da Lei Pelé frente às Alterações da Lei n. 12.395/2011**. São Paulo: Ltr, 2013, p. 225.

²⁶ Art. 1º. [...]

§ 1º A prática desportiva formal é regulada por normas nacionais e internacionais e pelas regras de prática desportiva de cada modalidade, aceitas pelas respectivas entidades nacionais de administração do desporto.

instrumentalización del contrato de trabajo, forman parte del aparato normativo de la FIFA el RETJ de la FIFA y la Circular nº 1171/2008 de la FIFA. En el ámbito interno brasileño el *Regulamento Nacional de Registro e Transferência de Atletas de Futebol* de la CBF y, principalmente, la Ley nº 9.615/98, con posteriores actualizaciones, la más importante con la Ley nº 12.395/11, ya hace tiempo ha establecido que el contrato de trabajo en Brasil debe ser pactado por escrito con entidad de práctica deportiva (club) y posterior registro en la federación nacional (CBF) para que el futbolista pueda participar de las competiciones oficiales del sistema futbolístico federado a nivel nacional e internacional.

De esta forma, serán analizadas a continuación las principales particularidades que configuran el contrato especial de trabajo deportivo de los futbolistas profesionales en Brasil.

2.1.1 Forma y contenido del contrato

El contrato de trabajo del futbolista profesional deberá ser firmado en la forma escrita. Se trata de un requisito substancial para la validez del negocio jurídico celebrado entre club y futbolista. El objetivo es evitar dudas sobre lo que fue contratado, más allá de no permitir alteraciones perjudiciales al trabajador.

De acuerdo con el doctrinador Domingos Sávio Zainaghi: “*O contrato de trabalho do atleta deverá ser celebrado obrigatoriamente por escrito, sendo, pois, vedado o verbal.*”²⁷ Eso, aunque la CLT, en su artículo 443 permita la forma verbal. El artículo 28 de la Ley nº 9.615/98 dispone de forma clara esta exigencia.

En relación a la exigencia escrita, Fábio Menezes de Sá Filho enseña:

Essa previsão legal deve-se ao fato de que essa modalidade contratual está cercada de particularidades. Tal afirmação torna-se possível, pois caso o contrato de trabalho firmado entre clube e atleta fosse de maneira verbal, minoraria qualquer segurança jurídica por parte do empregado e do empregador, se necessário fosse ingressar no Poder Judiciário, a fim de discutir os direitos e as obrigações as quais cada um se comprometeu a cumprir.²⁸

Aún, según Zainaghi:

No caso do atleta profissional de futebol, por força da Lei n. 6.354, de 2 de setembro de 1976, o contrato deverá conter os nomes das partes contratantes devidamente individualizadas e caracterizadas, a pormenorização dos componentes da remuneração

²⁷ ZAINAGHI, Domingos Sávio. *Os Atletas Profissionais de Futebol no Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 1998, p. 60.

²⁸ SÁ FILHO, Fábio Menezes de. *Contrato de Trabalho Desportivo*. São Paulo: LTr, 2010, p. 54.

(luvas, bichos, etc.), a menção de conhecerem os contratantes os códigos, os regulamentos e os estatutos técnicos, o estatuto e normas disciplinares da entidade a que estiverem vinculados e filiados, e o número da Carteira de Trabalho e Previdência Social de Atleta Profissional de Futebol.²⁹

Estas características antes mencionadas permanecen válidas, pero, como ya afirmado, la Ley nº 6.354/76 está revocada desde la entrada en vigor de la Ley nº 12.395/11, la que alteró substancialmente la Ley nº 9.615/98.

De esta forma, el contrato especial de trabajo deportivo establecido en el modelo de documento de la CBF, contiene los nombres de las partes contratantes, club y futbolista, debidamente individualizados, el apodo del futbolista, el número de inscripción en la CBF, el número de su *Cadastro de Pessoa Física* (CPF), el nombre del agente o abogado del futbolista y número de inscripción en la CBF o *Ordem dos Advogados do Brasil* (OAB), respectivamente, el nombre del médico, el sello de su firma y su número de inscripción en el *Conselho Regional de Medicina* (CRM) y en el CPF, número de la CTPS del futbolista (igualmente se hace el registro en la CTPS), el periodo de vigencia contractual, la remuneración (salario, premios, bonificaciones, etc.), las llamadas cláusula indemnizatoria deportiva y cláusula compensatoria deportiva (objeto de análisis en apartado posterior) y las cláusulas extras, si existentes. También están establecidas en el contrato cláusulas que transcriben determinaciones de la Ley nº 9.615/98 y derechos y obligaciones legales de ambas las partes. Todo eso igualmente se encuentra dispuesto en los artículos 5º y 6º del RNRTAF. El médico es responsable por emitir el certificado médico de aptitud física para la práctica del fútbol. Al final firman el contrato el futbolista, su padre si fuera menor de edad y el médico.

Adicionalmente, las partes aún pueden valerse de un instrumento aditivo al contrato de trabajo llamado cláusulas extras, lo cual es parte integrante del contrato especial de trabajo deportivo. Los artículos 26 y 28, párrafo 1º, de la Ley nº 9.615/98³⁰ autorizan la utilización de este instrumento contractual, defendiendo que las partes tienen la opción de libremente pactar otras condiciones para regular la relación laboral. A través de las cláusulas extras, clubes y futbolistas pactan condiciones adicionales para complementación del previsto en la ley como

²⁹ ZAINAGHI, Domingos Sávio. **Nova Legislação Desportiva: aspectos trabalhistas**. o. c., p. 16.

³⁰ Art. 26. Atletas e entidades de prática desportiva são livres para organizar a atividade profissional, qualquer que seja sua modalidade, respeitados os termos desta Lei.

Art. 28. A atividade de atleta profissional, de todas as modalidades desportivas, é caracterizada por remuneração pactuada em contrato formal de trabalho firmado com entidade de prática desportiva, pessoa jurídica de direito privado, que deverá conter, obrigatoriamente, cláusula penal para as hipóteses de descumprimento, rompimento ou rescisão unilateral.

§ 1º Aplicam-se ao atleta profissional as normas gerais da legislação trabalhista e da seguridade social, ressalvadas as peculiaridades expressas nesta Lei ou integrantes do respectivo contrato de trabalho.

mínimo contractual. Cuestiones como la prórroga por tiempo de accidente de trabajo, derecho de preferencia por club formador, uso del uniforme del club, entre otras condiciones que por ser lícitas van a hacer ley entre las partes.³¹ Aún, en las cláusulas extras se mejora la forma de remuneración estableciéndose gratificaciones, premios, *luvas, bichos*, etc.

Club y futbolista, además de rellenar y firmar el modelo de contrato de la CBF y el instrumento de cláusulas extras, que obligatoriamente se llevan a registro, también tienen la práctica de firmar un instrumento particular donde amplían sus obligaciones, así como prevén detalles de la relación contractual de las partes involucradas.

Por lo tanto, como anteriormente dicho, el contrato de trabajo del futbolista profesional es pactado en contrato especial de trabajo deportivo, cuyo modelo estándar es fornecido por la CBF, conteniendo las exigencias arriba explicadas. Se destaca que éste es firmado en cuatro vías, de propio puño por el futbolista o por firma digital, electrónica o biométrica (artículo 6º, párrafo 1º, del RNRTAF) siendo la vía amarilla perteneciente a la CBF, la blanca al futbolista, la azul al club, e, por fin, la vía verde a la federación de la cual el club es miembro. En adición, las partes aún pueden utilizarse de instrumento aditivo al contrato de trabajo llamado cláusulas extras, igualmente en modelo estándar entregado por la CBF.

2.1.2 Plazo del contrato y capacidad

Dice la CLT en su artículo 443, párrafos 1º y 2º, que se considera por plazo determinado el contrato de trabajo cuya vigencia dependa de término prefijado o de la ejecución de servicios especificados o aún de la realización de determinado acontecimiento susceptible de previsión aproximada, añadiendo que el contrato por plazo determinado sólo será válido tratándose de servicio cuya naturaleza o transitoriedad justifique la predeterminación del plazo; de actividades empresariales de carácter transitorio o de contrato de experiencia. O sea, permanece claro el motivo por el que el plazo del contrato de trabajo del futbolista debe ser determinado.

Antiguamente, el inciso II del artículo 3º de la revocada Ley nº 6.354/76, decía que el plazo de vigencia no podría ser inferior a tres meses, ni superior a dos años. Esta disposición legal de dos años se refería al artículo 445 de la CLT, que estipulaba que los contratos por plazo determinado de la CLT no podrían ser, igualmente, superiores a dos años. Pero este inciso fue derogado por el artículo 96 de la Ley nº 9.615/98, que a su vez en su artículo 30 definió el plazo del contrato siendo de un mínimo de tres meses y máximo de cinco años. En el mismo sentido

³¹ PANHOCA, Heraldo Luis. Lei Pelé Oito Anos (1998-2006): Origem do D'Esporto, en **Curso de Direito Desportivo Sistêmico**. MACHADO, Rubens Approbato et al (coord.) São Paulo: Quartier Latin, 2007, p. 129.

lo dispone el artículo 7º del RNRTAF. Además, el párrafo único del mismo artículo 30 esclarece diciendo que no se aplica al contrato especial de trabajo deportivo del futbolista profesional lo dispuesto en los artículos 445 y 451 de la CLT. Es decir, habiendo norma específica, que es la del artículo 30, no se aplica la regla general de contratos por plazo determinado prevista en el referido artículo 445 de la CLT.

Resulta importante referir que el artículo 453 de la CLT³², que establece el sumatorio de periodos discontinuos, igualmente no se puede aplicar por ser totalmente incompatible con la regla de que los contratos son siempre firmados por plazo determinado. El Pleno³³ del *Tribunal Superior do Trabalho* (TST) ya lo ha entendido de esta forma (*Recurso de Revista* nº 285/82, Relator Ministro Idélio Martins, DJU 10.07.1983).

Terminado el plazo del contrato, este no se transforma automáticamente en contrato por plazo indeterminado. Esta regla no es aplicable al contrato de trabajo deportivo. Luego, el plazo no inferior a tres meses garantiza un tiempo mínimo indispensable para que el deportista pueda demostrar sus calidades y habilidades técnicas, mientras el límite máximo de cinco años tiene dos ventajas. De un lado, se previene cualquier duración deshumana de vínculos laborales-deportivos que comprometería la libertad de los deportistas por una vinculación excesivamente duradera. Por otro lado, garantiza a los deportistas estabilidad y seguridad en un mundo de desempleo creciente, y, a los clubes, obtener retorno de inversión en la formación o contratación de los futbolistas.³⁴

Sin embargo, el hecho de que la regla para la celebración del contrato especial de trabajo deportivo sea de mínimo tres meses y máximo cinco años no posee aplicación práctica cuando se trata de deportista menor de edad, que, al completar dieciséis años, podrá firmar su primer contrato especial de trabajo deportivo profesional. Pese a que el artículo 29 de la Ley nº 9.615/98 autoriza la celebración de este primer contrato de trabajo por el plazo máximo de cinco años, esta no es la regla de la *Fédération Internationale de Football Association* (FIFA). De acuerdo con el artículo 18.2 del RETJ de la FIFA, el futbolista menor de edad sólo está autorizado a celebrar contrato de trabajo profesional por plazo máximo de tres años. Es lo que

³² Art. 453 - No tempo de serviço do empregado, quando readmitido, serão computados os períodos, ainda que não contínuos, em que tiver trabalhado anteriormente na empresa, salvo se houver sido despedido por falta grave, recebido indenização legal ou se aposentado espontaneamente.

³³ El TST es la instancia más elevada de juzgamiento de procesos de materia laboral en Brasil y el Pleno es el órgano interno que congrega todos los ministros teniendo funciones como elegir el Presidente del TST, juzgar los *Incidentes de Unificação de Jurisprudência*, entre otras. El *Regimento Interno* del TST en su artículo 68 define estas competencias.

³⁴ MELO FILHO, Álvaro apud PINTO, Renata Jamús da Costa. Peculiaridades do Contrato de Trabalho no Futebol Profissional e a Cláusula Penal – Controvérsias Jurídicas com o Advento das Leis nº 9.615/98, 9.981/2000 e 10.672/2003, *Revista Brasileira de Direito Desportivo*, São Paulo, n. 14, p. 76-93, jul/dez 2008.

de la misma manera está escrito en el párrafo único del artículo 7º del RNRTAF. Muy probablemente el club conseguirá defender internamente ante la Justicia el plazo de los contratos celebrados con futbolistas menores de edad por cinco años, pero estará desprotegido en caso de litigio sometido a la FIFA en que estén involucrados clubes extranjeros. Así, se está delante de un impase entre lo que dispone la legislación nacional y las normas internacionales de la FIFA, las cuales son expresamente recibidas en el Derecho brasileño por el artículo 1º, párrafo 1º, de la Ley nº 9.615/98. La CBF, no obstante, como entidad vinculada a la FIFA, no registra contrato por periodo superior a tres años para el deportista menor de dieciocho años, exceptuándose los casos en que este sea emancipado, en los términos de la ley civil, pero esta es una otra discusión.³⁵

Por lo tanto, a partir de la edad de dieciséis años el club puede firmar con el futbolista un contrato de trabajo, según el artículo 29 de la Ley nº 9.615/98. La previsión del artículo 29 respeta lo que la CLT y la Constitución Federal ya preveían. La Constitución Federal de Brasil en el artículo 7º, inciso XXXIII, estipula que el trabajo sólo puede ser hecho desde los dieciséis años completos, salvo en la condición de aprendiz a partir de los catorce años.

Se trata, en verdad, de un derecho de la entidad de práctica deportiva formadora del futbolista firmar con él, a partir de los dieciséis el primer contrato especial de trabajo deportivo. Pero se trata de una opción ya que la ley dice que solamente es obligatorio a partir de los veinte años, bajo pena de no poder participar de competiciones entre profesionales, según el artículo 43 de la Ley nº 9.615/98. Adicionalmente, el artículo 41 del *Regulamento Geral das Competições* 2017 (RGC)³⁶ de la CBF contiene la misma previsión.

No obstante, entre los catorce y los veinte años, es posible que el club firme un contrato de formación con el futbolista no profesional, en el que serán estipulados derechos y deberes de ambas las partes, generando sólo vínculo contractual, y no laboral, conforme dispone el artículo 29, párrafos 4º, 6º, 12 y 13, de la Ley nº 9.615/98.

2.2 SUJETOS DEL CONTRATO DE TRABAJO DEL FUTBOLISTA PROFESIONAL

2.2.1 Club (empleador)

³⁵ CARLEZZO, Eduardo. **Riscos Jurídicos no processo de formação de atletas**. Disponible en: <http://www.carlezzo.com.br/artigos_pub_int.asp?codigo=99&pagina=>. Acceso en: 19 nov. 2014.

³⁶ CONFEDERAÇÃO BRASILEIRA DE FUTEBOL, *Regulamento Geral das Competições*, de 09 de diciembre de 2016. Disponible en: <http://cdn.cbf.com.br/content/201612/20161210001044_0.pdf>. Acceso en: 23 jan. 2017.

Son sujetos del contrato, el club (empleador) y el futbolista profesional (empleado).

El empleador, en el contrato especial de trabajo deportivo del futbolista profesional, es el club (entidad de práctica deportiva – artículos 16³⁷ y 28 de la Ley n° 9.615/98), integrante del *Sistema Nacional do Desporto* (artículo 13, párrafo único, de la Ley n° 9.615/98), que mediante cualquier modalidad de remuneración utiliza los servicios de futbolistas profesionales (en este sentido el artículo 1° de la revocada Ley n° 6.354/76).

Según el artículo 27 de la Ley n° 9.615/98 se consideran entidad deportiva profesional las entidades de práctica deportiva (clubes) involucradas en competiciones de atletas profesionales, las ligas en que se organicen y las entidades de administración del deporte profesional (caso de la CBF en relación al fútbol). Porque no es demasiado recordar que competición profesional es la que se promueve para obtener rentas y es disputada por futbolistas profesionales cuya remuneración derive de contrato de trabajo deportivo (artículo 26, párrafo único, de la Ley n° 9.615/98). Se trata, así, de una persona jurídica de derecho privado, debiendo cubrirse de las formalidades exigidas por la legislación específica, como, por ejemplo, su registro en la federación estatal y en la CBF (artículo 16, párrafo 1°, de la Ley n° 9.615/98) para que esté legítimamente vinculada al sistema deportivo cuya entidad máxima en la pirámide deportiva es la FIFA. Tiene naturaleza privada, de asociación civil (sin fines lucrativos) o sociedad empresaria, constituidas de acuerdo con el Código Civil brasileño.

En las palabras de Sergio Pinto Martins, el club (asociación deportiva) no pretende lucro tampoco ejerce actividad económica, aunque se pueda constituir como sociedad empresaria.³⁸ En Brasil, la gran mayoría de los clubes de fútbol son constituidos bajo la figura jurídica de asociación civil, habiendo pocos casos de clubes constituidos como sociedad empresaria, como, por ejemplo, sociedad limitada.

2.2.2 Futbolista (empleado)

El empleado es el futbolista profesional, persona física que practica el fútbol como profesión, con subordinación al club, mediante remuneración (onerosidad), de forma personal y no eventual (continuidad), sujeto a un contrato especial de trabajo deportivo (según antigua redacción del artículo 2° de la revocada Ley n° 6.354/76). El concepto actual de la actividad del

³⁷ Art. 16. As entidades de prática desportiva e as entidades de administração do desporto, bem como as ligas de que trata o art. 20, são pessoas jurídicas de direito privado, com organização e funcionamento autônomo, e terão as competências definidas em seus estatutos ou contratos sociais.

³⁸ MARTINS, Sergio Pinto. **Direitos Trabalhistas do Atleta Profissional de Futebol**, o. c., p. 13.

futbolista profesional empleado se encuentra en el artículo 28 de la *lex sportiva* y en el artículo 1º, párrafo 1º, del RNRTAF. Teniendo en cuenta la combinación simultánea de los vínculos laboral y deportivo para que el atleta pueda ser considerado profesional, en ausencia de observancia de las formalidades legales exigidas el atleta no podrá ser reconocido como profesional, pero sí como trabajador común. Ausentes los requisitos legales el futbolista no puede integrar los equipos de competición, tampoco jugar los partidos oficiales, so pena de que el club sea punido por la Justicia Deportiva (artículo 214 del *Código Brasileiro de Justiça Desportiva*). Es decir, presentes los elementos que configuran la relación laboral, aunque no haya contrato de trabajo escrito, el futbolista tendrá su condición de empleado reconocida (por la Justicia laboral si es necesario) bajo el principio de la *primazia da realidade*, pero no la condición de futbolista apto para jugar de forma oficial, puesto que falta el requisito del vínculo deportivo. La única excepción que se hace es la posibilidad de que un futbolista no profesional de hasta veinte años juegue partidos oficiales. Es decir, de acuerdo con el artículo 43 de la Ley nº 9.615/98, el futbolista que tenga edad no superior a veinte años puede jugar partidos oficiales sin contrato de trabajo firmado con el club (sin vínculo laboral) y hasta un número de cinco futbolistas en esta condición, según el artículo 41, párrafo único, del RGC. No obstante, deberá estar registrado como futbolista no profesional en la federación regional y por consecuencia en la CBF. En realidad, todos los futbolistas no profesionales de los clubes poseen registro por medio de un formulario específico de inscripción.

De otra parte, no mantiene vínculo laboral el futbolista que, entre catorce y veinte años firma contrato de formación deportiva, recibiendo ayuda financiera del club formador, bajo la forma libremente pactada en un contrato formal. No se olvide que a partir de los dieciséis años el futbolista ya puede firmar su primer contrato de trabajo profesional.

2.3 REGISTRO DEL CONTRATO

2.3.1 Formalidades y registro (vínculo laboral y vínculo deportivo)

No basta que el futbolista firme el contrato especial de trabajo deportivo estableciendo el vínculo laboral. Para la profesión de futbolista profesional en Brasil se exige otra peculiaridad. El contrato de trabajo, tras ser firmado, debe registrarse en la entidad de administración del deporte - CBF, más específicamente en la *Diretoria de Registro e Transferência* (DRT), a través de la federación estatal (artículo 35, párrafo 1º, del RGC 2017 y

artículo 6º, párrafo 2º, del RNRTAF), con el fin de caracterizar el vínculo deportivo, accesorio al vínculo laboral (artículo 28, párrafo 5º, de la Ley nº 9.615/98³⁹).

Referente al vínculo deportivo, importantes aclaraciones dispone el RNRTAF:

Art. 13 - O registro do atleta na CBF é requisito indispensável para a sua participação em competições oficiais organizadas, reconhecidas ou coordenadas pela CBF, por Federação, pela CONMEBOL e/ou pela FIFA.
[...]

En este sentido, dispone el RETJ para que el futbolista profesional esté habilitado para jugar por un club, que debe obligatoriamente estar registrado en la asociación a la que el club está afiliado; situación que se perfecciona con la firma y posterior registro del contrato de trabajo. Solamente los futbolistas registrados/inscritos están habilitados o son elegibles para participar en el fútbol organizado (artículo 5.1 del RETJ). La solicitud de registro del futbolista estará, obligatoriamente, acompañada del respectivo contrato especial de trabajo deportivo, y otros documentos exigidos por la legislación especial, el RNRTAF y demás actos normativos de la CBF (artículo 14 del RNRTAF), incluyendo el certificado médico (artículo 11), debiendo todos los actos de registro y transferencia (contratos, términos aditivos, cesiones temporales, rescisiones, inscripciones y reversión de futbolistas por los clubes) ser realizados solamente a través del Sistema de Registro de la CBF para que puedan producir todos los efectos jurídicos y deportivos (artículo 13, párrafo 5º, del RNRTAF). Se resalta que, con el término de la vigencia de la relación laboral o su disolución por común acuerdo, con el pago de la cláusula indemnizatoria deportiva o de la cláusula compensatoria deportiva, con la rescisión derivada del impago de salarios por parte del club, con la rescisión indirecta, o aún con la dispensa inmotivada del deportista, también está agotado el vínculo deportivo, en la forma de lo dispuesto en los incisos I a V del mencionado párrafo 5º.

Así, el futbolista profesional debe obligatoriamente poseer el vínculo laboral, cuya consecuencia es la obtención de la llamada condición legal. La condición legal es nada más que la celebración del contrato especial de trabajo deportivo entre club y futbolista, y es adquirida por el futbolista en el momento de la firma del contrato, desde que es perfecto y válido. Se destaca la previsión del artículo 11 del RNRTAF, que es expreso al prever que la validez

³⁹ Art. 28. [...]

§ 5º O vínculo desportivo do atleta com a entidade de prática desportiva contratante constitui-se com o registro do contrato especial de trabalho desportivo na entidade de administração do desporto, tendo natureza acessória ao respectivo vínculo empregatício, dissolvendo-se, para todos os efeitos legais:
[...]

jurídica del contrato especial de trabajo deportivo no depende de los resultados de los exámenes médicos o de la obtención de visado de trabajo o permiso de trabajo siendo futbolista extranjero:

Art. 11 - Ao contrato especial de trabalho desportivo ou à ficha de inscrição de atleta não profissional deverá estar anexado o atestado médico de aptidão do atleta para a prática do futebol, com o carimbo do médico atestante, além de obrigatória indicação de seu CPF e número de inscrição no CRM.

§1º - Cabe ao clube com o qual o atleta firmar um contrato realizar todas as investigações, pesquisas, provas físicas e exames médicos necessários, sem prejuízo de outras medidas preventivas, antes de firmar o contrato e assumir todas as responsabilidades dele decorrentes.

§2º - A validade jurídica do contrato especial de trabalho desportivo não está sujeita:

I) ao resultado de exames médicos que um clube venha a realizar após a sua assinatura e que deveriam ter ocorrido antes da celebração do ajuste laboral;

II) à obtenção de visto ou permissão de trabalho, quando se tratar de atleta estrangeiro, por força do art. 18.4 do Regulamento sobre o Estatuto e a Transferência de Jogadores da FIFA.

Aún en cuanto al vínculo deportivo, el registro del contrato será realizado por medio de la inclusión electrónica en el Sistema de Registro de la CBF (artículo 23 del RNRTAF). La confirmación del registro ocurre con la publicación en el *Boletim Informativo Diário* (BID) de la CBF, después del envío de la documentación a través del citado Sistema de Registro con, por lo menos, 48 horas de antelación (artículo 24 del RNRTAF). El nombre del futbolista debe constar en el BID hasta el último día hábil que anteceder cada partido. Así, cumplidos estos requisitos legales y normativos, el futbolista adquiere la llamada condición de juego, según el artículo 33 del RGC 2017:

Art. 33 - Somente serão considerados com condição de jogo para participar de qualquer partida de quaisquer competições coordenadas pela CBF os atletas que satisfizerem concomitantemente os seguintes requisitos:

I. ter o contrato de trabalho devidamente registrado pela Diretoria de Registro e Transferência da CBF, observadas as exigências estipuladas no Regulamento Nacional de Registro e Transferência de Atletas de Futebol (RNRTAF), e neste Regulamento Geral das Competições (RGC) e no Regulamento Específico de Competições (REC);

II. ter o registro do atleta regularmente publicado, com observância dos prazos regulamentares, no Boletim Informativo Diário (BID) da CBF;

III. esteja o registro do atleta regularmente publicado no Boletim Informativo Diário (BID);

IV. tenha atendido às exigências deste RGC e do respectivo REC;

Parágrafo único - Entende-se por condição de jogo a situação regular do atleta para participar de determinada partida.

Es por ello que la publicación del registro del futbolista en el BID no otorga automática condición de juego, que sólo se adquiere cuando el futbolista atiende a las exigencias previstas en el RGC y el respectivo *Regulamento Específico da Competição* (REC) de cada competición (*Campeonato Brasileiro, Copa do Brasil, Primeira Liga*), según el artículo 36, párrafo 2º, del

RGC 2017 y el artículo 66 del RNRTAF, siendo responsabilidad de los clubes interesados la observancia a los plazos y condiciones de registro definidos en el REC y los procedimientos y condiciones de registro y publicación contenidos en el RNRTAF (artículo 36, párrafo 1º, del RGC 2017), existiendo similar previsión en el artículo 13, párrafo 4º, del RNRTAF. Con la inserción de este artículo la CBF retira el poder vinculante del BID pasando a los clubes el deber de conferir la condición de juego del futbolista. La CBF no se responsabiliza por analizar el registro del futbolista. El nombre del futbolista precisa ser publicado en el BID, sin embargo, es necesario que los clubes tengan la precaución de observar las condicionantes y eventuales causas suspensivas.

Para que esté apto para jugar partidos oficiales el futbolista, es necesario el cumplimiento de los requisitos antes referidos, y que no incurra en alguna de las causas suspensivas de la condición de juego previstas en el artículo 34 del RGC 2017⁴⁰. Además, en casos de modificación de la situación contractual por decisión del poder judicial o de la *Câmara Nacional de Resolução de Disputas* (CNRD), la condición de juego sólo puede ser afectada después de la debida modificación del registro del futbolista hecho pública en el BID.

Adquirido el vínculo deportivo, es decir, registrado el contrato especial de trabajo deportivo, el nombre del futbolista es publicado por la DRT en el BID, disponible en el website de la CBF, donde constarán los nombres de los futbolistas debidamente registrados por los clubes, conforme artículo 36 del RGC 2017, incluso porque sólo los futbolistas que tengan su contrato de trabajo registrado en la *Diretoria de Registro e Transferência* (DRT) podrán participar de las competiciones, siempre observados los plazos específicos de inscripción definidos en el REC de cada competición organizada por la CBF (artículo 37 del RGC). Aquí es relevante observar que no es totalmente suficiente seguir todos los trámites mencionados. Es necesario hacer una distinción entre aquellos futbolistas provenientes de clubes extranjeros y aquellos de otro club nacional. Los clubes cuando soliciten el registro deben verificar los plazos de registro de las ventanas de transferencia internacional (*transfer windows*) cuando el futbolista proviene del exterior y los plazos de cada campeonato cuando el futbolista viene transferido de otro club nacional. Ejemplificando en cuanto a las transferencias nacionales, el artículo 7º, párrafo único, del REC del *Campeonato Brasileiro 2017* autoriza que sólo los

⁴⁰ Art. 34 - Suspendem a condição de jogo:

I - o não cumprimento de pena de suspensão imposta pela Justiça Desportiva, por meio dos tribunais nacionais ou internacionais;

II - a sanção imposta pela Justiça Desportiva, através dos tribunais nacionais ou internacionais;

III - a apenação pela Câmara Nacional de Resolução de Disputas (CNRD) ou por órgãos judicantes e/ou arbitrais internacionais;

IV - a aplicação de cartões vermelhos ou amarelos, na forma dos arts. 47 e 48 deste RGC.

futbolistas inscritos hasta el día 08/09/2017 (fecha fijada a cada nuevo REC del *Campeonato Brasileiro* de cada año) y que no hayan jugado más de seis partidos por otro club de la misma división (artículo 9º del REC del *Campeonato Brasileiro* 2017) pueden jugar el campeonato (ver artículo 43 del RGC 2017⁴¹), siendo, aún, permitido que cada futbolista cambie de club sólo una vez.

En el segundo caso, existen periodos de inscripción de futbolistas, las llamadas ventanas de transferencia internacional, siempre en dos periodos anuales. Estos futbolistas extranjeros sólo podrán ser registrados en la CBF en los periodos de inscripción y después de recibido el Certificado de Transferencia Internacional (CTI) en la CBF. Es decir, el primero periodo de inscripción comenzará tras la finalización de la temporada y terminará, por regla general, antes del inicio de la nueva temporada, y no debe durar más de doce semanas. El segundo periodo de inscripción comenzará a mediados de temporada y no deberá durar más de cuatro semanas. Esta determinación normativa se encuentra en el artículo 6 del RETJ de la FIFA. Es importante tener en cuenta que las ventanas de transferencia se constituyen en instrumento necesario para salvaguardar dos principios fundamentales del sistema normativo establecido por la FIFA: de un lado, la preservación de la estabilidad contractual entre clubes y futbolistas, y de otro, la integridad y el equilibrio de la competición.

En Brasil, la CBF fija estos periodos anualmente. Originalmente la CBF, a través de la *Resolução da Presidência* nº 02/2005 ha fijado los plazos de las ventanas para los periodos anuales de 2 de enero a 25 de marzo y 3 a 31 de agosto. Los dos periodos de inscripción de la temporada deberán ser introducidos en el *Transfer Matching System* (TMS) o Sistema de Correlación de Transferencias⁴², al menos con doce meses de antelación antes de que entren en

⁴¹ Art. 43 - O fato de constar na súmula na qualidade de substituto não será computado para aferir o número máximo de partidas que um atleta pode fazer por determinado clube antes de se transferir para outro de mesma competição, na forma do respectivo REC.

Parágrafo único - Se, na condição de substituto, o atleta vier a ser apenado pelo árbitro ou pela Justiça Desportiva, será considerada como partida disputada pelo infrator, para fins de quantificação do número máximo a que alude o caput deste artigo.

⁴² El sistema Transfer Matching System (TMS) o Sistema de Correlación de Transferencias instituido por la FIFA para las transferencias internacionales (<https://es.fifa.com/governance/news/y=2010/m=9/news=asi-tms-1310577.html>). Se trata de un sistema online, o en tiempo real, que hace que las transferencias internacionales sean más rápidas y más transparentes, además de proteger los futbolistas menores de edad. Instituido en febrero de 2008 para una fase de testes, está desde 1º de octubre de 2010 definitivamente en vigor y es de uso obligatorio por todas las 208 asociaciones nacionales y más de 4600 clubes que integran la FIFA. La institución del TMS fue hecha por medio de la Circular nº 1.205 de la FIFA, siendo que el TMS se convertirá en paso obligatorio para todas las transferencias internacionales de jugadores profesionales y la FIFA considerara inválida toda inscripción de un jugador profesional que se haya hecho sin usar el TMS.

El sistema sustituye los viejos trámites de los contratos en papel, estando diseñado para regular los traspasos internacionales de los futbolistas profesionales masculinos, y no se aplica en los llamados “fichajes nacionales”, es decir, entre clubes de la misma asociación nacional. Sin embargo, es posible que se amplíe en el futuro la

vigor (artículo 6.2 del RETJ de la FIFA). La FIFA fijará las fechas de los periodos de cualquier asociación que no los comunique. En el año 2015 los periodos de transferencia fueron fijados de 23 de enero a 16 de abril y de 22 de junio a 21 de julio. En el año 2016 los periodos de transferencia fueron fijados de 28 de enero a 20 de abril y de 20 de junio a 19 de julio. En el año 2017 los periodos de transferencia fueron fijados de 12 de enero a 4 de abril y de 20 de junio a 20 de julio. Excepcionalmente, en los años de 2010, 2011 y 2012, la segunda ventana de transferencias en Brasil fue anticipada, siendo fijada de 20 de julio a 19 de agosto, de 20 de junio a 20 de julio, y de 20 de junio a 20 de julio, respectivamente, atendiendo la FIFA un pedido hecho por la CBF.

En el periodo entre el término de la primera ventana y la segunda sólo pueden ser registrados futbolistas transferidos del exterior que tuvieron contratos rescindidos o terminados antes del día de término de la primera ventana (artículo 6 del RETJ de la FIFA). Lo mismo ocurre con los futbolistas que tuvieron contratos rescindidos por causa justificada. Para estos dos casos la FIFA considera los futbolistas aptos para firmar contratos de trabajo y registrarlos durante la temporada.

De todos modos, aún con respecto a las inscripciones de futbolistas provenientes desde el extranjero, éstos deberán ser inscritos a través del sistema *Transfer Matching System* (TMS) de la FIFA y van a estar con su situación regularizada, entiéndase como aptos para registro por sus clubes en la CBF, cuando acumulativamente (i) la transferencia ocurra en uno de los periodos de inscripción anual fijados por la CBF y (ii) ha llegado el Certificado Internacional

utilización de esta herramienta. Es decir, con la adopción del TMS, el Certificado de Transferencia Internacional (CTI) electrónico sustituirá por completo el formulario en papel, que no será más acepto.

Para que el traspaso tenga validez, los dos clubes interesados deberán introducir la información relativa al acuerdo alcanzado. A las asociaciones miembros les corresponde mantener actualizada toda la información concerniente a la temporada de liga en cuestión, así como todos los datos sobre las inscripciones de los jugadores, los clubes y los representantes.

Con respecto a las informaciones que deben ser presentadas, hay que suministrar los siguientes datos: los nombres de los clubes y de las asociaciones miembros; los datos personales de los jugadores (fecha de nacimiento, nacionalidad, nombre de pila, segundo nombre en el caso de que procediera, y todos los apellidos); el tipo de fichaje (permanente, cesión, intercambio); los posibles pagos de comisiones; la cuantía total del traspaso; los datos sobre cualquier compensación por entrenamiento y formación o sobre contribuciones de solidaridad; los plazos de satisfacción del pago (de los cuales puede haber uno o más); el calendario de los pagos (con fechas, cantidades a abonar y beneficiarios); y los datos de los pagos ya efectuados (incluida toda la información sobre el banco pagador, el banco beneficiario, la cantidad pagada, la fecha del pago y el beneficiario). Si los datos no son escritos de forma correcta por las dos partes involucradas en la transferencia internacional, el sistema no la autoriza. Además de la información mencionada anteriormente, los clubes y las asociaciones deben introducir en el sistema una serie de documentos. Se trata de los siguientes: documentos acreditativos de la nacionalidad, del nombre correcto y de la edad del jugador; una copia del nuevo contrato laboral del jugador, una copia del acuerdo de traspaso y pruebas acreditativas de los pagos.

Por lo tanto, es un sistema que acompaña el creciente desarrollo del fútbol profesional en nivel mundial, pues facilita la concretización de las transferencias añadiendo transparencia, rapidez, y, sin lugar a dudas, aumenta el control sobre éstas.

de Transferencia (CTI) en la CBF (artículo 16 del RNRTAF). Siempre que un futbolista venga de otro país, se torna imprescindible la emisión del CTI para que pueda ser inscrito en el club de la asociación nacional destinataria, debiendo el CTI ser emitido por la asociación nacional del antiguo club del futbolista a pedido de la asociación nacional del nuevo club. El CTI sólo tendrá validez si fuera realizado dentro del periodo de inscripción establecido por la asociación nacional del nuevo club (hasta el límite del último día del periodo de inscripción), lo que es un limitador para las transferencias.

Además de ello, un aspecto de relevancia se refiere al número límite de clubes en que un futbolista puede jugar por temporada. Aunque la previsión ya existía en el RETJ (artículo 5, apartados 3 y 4), el RNRTAF, en su artículo 13, párrafo 2º, ha incorporado tal previsión para aclarar que el futbolista puede estar registrado hasta un límite de tres clubes por temporada, así como prevé el artículo 46 del RGC 2017. Si el futbolista jugó en dos clubes, no podrá jugar por un tercero, aunque esté válidamente registrado (la limitación de poder jugar por dos clubes está reflejada por la previsión del antes citado artículo 9º del REC del *Campeonato Brasileiro* 2017). De esta limitación se excluyen los campeonatos de los Estados (*campeonatos estaduais*) y copas regionales.

Art. 13 – [...]

§2º - O registro do atleta submete-se às seguintes limitações:

(I) o atleta somente poderá estar registrado por 3 (três) clubes durante a temporada;
 (II) o atleta que já tenha atuado por 2 (dois) clubes durante a temporada, em quaisquer das competições nacionais do calendário anual coordenadas pela CBF, não pode atuar por um terceiro clube, mesmo que esteja regularmente registrado.

a) As copas regionais e os certames estaduais constituem exceção e não serão computados para fins dos limites de atuação e de registro fixados nos incisos I e II deste § 2º.

b) Entende-se por temporada o período de 1º de janeiro a 31 de dezembro de cada ano para os fins deste parágrafo.

[...]

Las reglas referentes al registro de los contratos de trabajo de los futbolistas (vínculo laboral) y a la obtención de la condición de juego basado en el vínculo deportivo, por lo tanto, son estas. En algunas situaciones ya se han visto clubes o sindicatos recurriendo a la Justicia laboral para que futbolistas, apoyados por una decisión, pudiesen ser inscritos después de cerrado el plazo, principalmente para futbolistas que venían de clubes extranjeros. El argumento es que la ventana de transferencias es un impedimento al libre ejercicio de la profesión, enfrentando el artículo 5º, inciso XIII, de la Constitución Federal. En estas demandas también es invocado que la FIFA limita la posibilidad de que futbolistas o clubes demanden ante la Justicia laboral ordinaria (artículo 22 del RETJ). De una cierta manera representa un conflicto

entre las normas internacionales de la FIFA, como entidad privada, frente a la legislación brasileña. El artículo 1º de la Ley nº 9.615/98 expresamente acepta y reconoce las normas de las entidades privadas internacionales, caso de la FIFA. En realidad, el RETJ de la FIFA puede ser reconocido por la Justicia aboral, incluso porque el referido artículo constitucional determina ser libre el ejercicio de cualquiera profesión, atendidas las cualificaciones profesionales que la ley establece. El principio del libre ejercicio de la profesión no es auto aplicable, justamente debido a la condicionante de que sean observadas las normas de cada profesión. Pero es necesario analizar cada caso concreto; es inviable que haya un entendimiento único. Sin embargo, la norma es clara y debe ser, como regla general, respetada.

La CBF, en la calidad de entidad afiliada a la FIFA, así como los clubes, futbolistas, agentes y otros, están obligados a cumplir todas las disposiciones impuestas, so pena de sujeción a las penalidades del Código Disciplinario de la FIFA. En los citados casos llevados a la Justicia laboral para garantizar el ejercicio de la profesión a los futbolistas que vengan del exterior, en periodo que no se les autoriza el registro del contrato, la CBF se ve obligada a acatar las decisiones concedidas y registrar el contrato del futbolista. La CBF se queda verdaderamente sin salida, pues de un lado es obligada a cumplir las normas internacionales de la FIFA, de otro no puede excusarse de dar cumplimiento a las decisiones judiciales. Es por ello que el vigente RGC regula por el artículo 35, párrafo 4º, que en caso de modificaciones de la situación contractual por decisión del Poder judicial o de la CNRD, la condición de juego solamente será afectada después de la debida modificación del registro del futbolista hecho público en el BID.

La cuestión es, ¿el futbolista, protegido por decisión judicial, se queda libre de una eventual pena por parte de la FIFA? Dos posibles respuestas: (i) sí, porque la FIFA no puede desobedecer decisiones judiciales de cualquier país; (ii) no, pues los periodos (ventanas) de transferencia son reglas internacionales a que están sometidos los clubes y asociaciones filiadas, no tratándose de una disputa laboral. De acuerdo con el artículo 9 del Código Disciplinario de la FIFA, incluso el club, del cual el futbolista acude a la justicia ordinaria para posibilitar que su contrato sea registrado fuera del periodo establecido, puede ser penalizado, sobre todo porque la FIFA reconoce la solidaridad presumida entre club y futbolista. Lo cierto es que existe un riesgo, que debe ser valorado por las partes involucradas que decidan buscar la justicia ordinaria para, por ejemplo, obtener el registro de un contrato de trabajo oriundo de transferencia internacional fuera del periodo oficial establecido.⁴³

⁴³ PUCHEU, Mario, Divergências (eventuais) entre normas relativas ao Direito Desportivo e decisões da Justiça Trabalhista, en BASTOS, Guilherme Augusto Caputo (Org.). **Atualidades sobre Direito Desportivo no Brasil e no Mundo**. Dourados: Seriema, 2009, p. 234.

Volviendo a la cuestión del registro de contrato, otra novedad es que la CBF, de acuerdo con el artículo 65 del RNRTAF, no registrará ningún documento que haya sido firmado en plazo superior a treinta días, exceptuándose la previsión del artículo 64.

2.3.2 Derechos federativos x derechos económicos

El tema de los derechos federativos y derechos económicos está relacionado con la constitución del vínculo laboral y del vínculo deportivo. No se tiene el objetivo de profundizar, se busca sólo dibujar un panorama general para que el trabajo sea lo más completo posible. Es importante mencionar que los dos términos no encuentran previsión en la legislación brasileña. Son una creación jurídica aplicada al deporte, sobre todo al fútbol. Los derechos federativos en el ámbito del fútbol profesional⁴⁴ nacen a partir del registro/inscripción del contrato de trabajo en la federación regional (estatal) y la CBF como vinculado al club (estableciendo el vínculo deportivo para conceder la condición de juego), y serán siempre 100% del club al cual el futbolista esté vinculado. Mejor dicho, derechos federativos son aquellos adquiridos por el club empleador, que pasa a tener el vínculo deportivo del futbolista después del registro del contrato de trabajo.

Se trata de un derecho que es accesorio, siendo prerequisite la firma del contrato de trabajo, momento en que el club adquiere el derecho de registrar el referido contrato en la federación regional y la CBF. Los derechos federativos no nacen con la firma del contrato de trabajo; son la potestad del club, titular del contrato de trabajo, de registrarlo en la federación para que posteriormente pueda jugar los partidos de competiciones oficiales y para que el futbolista lo represente en estas competiciones.

En este caso no se discute la cesión del futbolista, ocurre que cuando un club manifiesta interés en contratar un determinado futbolista debe pagar la cláusula indemnizatoria deportiva para adquirir los derechos federativos, que pertenecen 100% al club empleador, siendo, de esta forma, indivisibles. Los derechos federativos son de titularidad de un único club, puesto que la FIFA (artículo 5.2 y artículo 18.5 del RETJ), tal cual la CBF (artículo 13, párrafo 1º, del RNRTAF), no permiten que un futbolista esté registrado por más de un club, salvada la

⁴⁴ Hacemos referencia al fútbol profesional, puesto que incluso pueden surgir los derechos federativos cuando no existe contrato de trabajo. A partir de la edad mínima de doce años, de acuerdo con el RETJ de la FIFA, los clubes pueden registrar los futbolistas en las federaciones, a través de una ficha de registro, viabilizando la participación en competiciones oficiales organizadas por las citadas federaciones. Así, en el caso de jugadores menores no profesionales, inscritos en una federación, existe el derecho federativo a favor del club para el cual está inscrito, pero no existe aún contrato de trabajo alguno.

hipótesis de cesión temporal. La cesión de los derechos federativos sólo puede ser hecha entre clubes, siendo gratuita u onerosa, definitiva o temporal (préstamo). Terminado el plazo o rescindido el contrato de trabajo queda extinguida esta figura de los derechos federativos.

Con distinto contenido, los derechos económicos son el ingreso generado, la cantidad pagada por un club a otro en vista de la cesión onerosa (definitiva o temporal) de los derechos federativos de un determinado futbolista. Representan una expectativa de derecho que se realizará en caso de futuro ingreso originado a partir de la transferencia del futbolista, que necesariamente romperá el contrato de trabajo. En el caso de la cesión gratuita no existen derechos económicos.

Los derechos económicos derivan de los derechos federativos; son una faceta patrimonial supeditada a su existencia. Los derechos federativos pasaron a ser negociados y materializados bajo la nomenclatura de derechos económicos. Los derechos económicos nacen de este vínculo de registro, consistiendo en el ingreso económica futuro y eventual, derivado de la cesión temporal (préstamo) o definitiva de los derechos federativos, debido a la existencia de contrato de trabajo y cláusula indemnizatoria.

Mientras los derechos federativos no pueden ser fraccionados, tampoco compartidos con otras instituciones deportivas, los derechos económicos se podían dividir, entre clubes o los propios futbolistas inclusive, entre terceras personas distintas de los clubes, como agentes, fondos de inversión, personas jurídicas, bancos, inversores personas físicas, etc., que podrían ser ajenos a la práctica del deporte. Estos terceros propietarios de porcentajes de los derechos económicos (*Third Party Ownership* o *TPO*, en inglés) anticipaban un valor al club a cambio de un porcentaje que sería obtenido en una futura transferencia del futbolista. La finalidad principal era la ganancia. El negocio es formalizado en un contrato de cesión de derechos económicos (“contrato de cesión de beneficios económicos futuros derivados de la venta o préstamo de los derechos federativos de los futbolistas”) donde el club cedía a terceros un porcentaje que solamente sería percibido en caso de futura venta, caracterizándose por ser una inversión de riesgo. Es un contrato de cesión de un derecho, eventual o condicional, sobre los beneficios económicos producidos por la transferencia de los derechos federativos vinculados al registro en la asociación nacional correspondiente de un contrato de trabajo de un futbolista profesional, a cambio del pago de una suma dineraria.

Cediendo la totalidad o parte de los derechos económicos de un futbolista a inversores, el club normalmente mantiene el futbolista en su equipo, además de obtener ingresos importantes para la caja del club. La venta de derechos económicos representa activo de

supervivencia para los clubes, quizá fuente principal de ingresos, pues los ingresos de taquilla, derechos de televisión, patrocinios, etc., muchas veces no son suficientes.

Sin regulación específica en la legislación brasileña, la cesión de los derechos económicos está amparada en el artículo 286 del Código Civil brasileño, que, resumidamente, trata de la cesión de derecho crediticio, por lo que el club (originalmente titular de 100% de los derechos económicos) cede a terceros una parte de su porcentaje. Esta modalidad de contrato no tiene naturaleza eminentemente deportiva o laboral sino civil. La justicia lo reconoce como contrato válido.

Con respecto a los futbolistas con contrato de trabajo vigente, las cesiones de derechos económicos generan el derecho al cobro del porcentaje correspondiente sobre la indemnización por rescisión anticipada del contrato de trabajo, con motivo de una transferencia a otro club. El riesgo antes referido se encuentra principalmente en la posibilidad que el futbolista no sea transferido, se extinga el contrato de trabajo o abandone la actividad, cabiendo mencionar que la disminución del valor de transferencia del futbolista en el mercado, igualmente perjudiquen el crédito por parte de los inversores.

Teniendo en cuenta que terceros inversores ejercían influencia sobre las transferencias de los futbolistas, en el año 2008 la FIFA incluyó el artículo 18 bis en el RETJ:

1. Ningún club concertará un contrato que permita a cualquier parte de dicho contrato, o a terceros, asumir una posición por la cual pueda influir en asuntos laborales y sobre transferencias relacionados con la independencia, la política o la actuación de los equipos del club.
2. La Comisión Disciplinaria de la FIFA podrá imponer sanciones disciplinarias a los clubes que no cumplan las obligaciones estipuladas en este artículo.

La interferencia se verificaba principalmente cuando los contratos contenían cláusulas que (i) autorizaban al inversor decidir el momento de la rescisión del contrato de trabajo y a qué club debiese transferirse el futbolista, y (ii) facultaban al inversor vetar la participación de un futbolista en partidos en que se enfrentasen equipos cuando el inversor tuviese futbolistas en ambos clubes.

Según Marcos Motta y Bichara Abidão Neto, los inversores, conscientes del riesgo de sus inversiones, así como que los futbolistas están sujetos a lesiones y que la gestión de los clubes muchas veces no es profesional, buscan crear garantías o salvaguardias contractuales que en innumerables situaciones ultrapasan la razonabilidad, interfiriendo en la relación laboral

mantenida entre futbolista y club.⁴⁵ Es justamente lo que la FIFA pretendió evitar: que los inversores ejerzan influencia sobre la relación laboral club-futbolista (sobre la libertad de transferencia de los futbolistas) o sobre el equilibrio de las competiciones. Ningún club podría concertar un contrato que permita a los clubes contrarios y viceversa o a terceros, asumir una posición por la cual pudiese influir en asuntos laborales y sobre transferencias relacionadas con la independencia, la política o la actuación de los equipos del club. La FIFA no impidió la titularidad de terceros, pero sí la influencia en las relaciones de clubes y futbolistas, especialmente con relación a las transferencias. Incluso en el año 2008 la FIFA cambió el Reglamento sobre los Agentes de Jugadores para incluir el artículo 29 que prohibió que los agentes revistan el carácter de titulares de beneficios económicos de sus futbolistas representados, o sea, los agentes no podrían ser parte de contratos relativos a los derechos económicos de los propios futbolistas que representaban. De esta forma la FIFA intentó controlar que los pagos que reciban los agentes se limitasen a las retribuciones por su mediación, buscando impedir que éstos adquiriesen y negociasen derechos económicos, compensaciones por transferencias, etc⁴⁶. A título informativo, el reglamento de agentes actualmente no existe, ni la figura del agente, siendo sustituido por el Reglamento sobre las relaciones con intermediarios vigente desde el 1º de abril de 2015, puesto que la FIFA desreguló la actividad de agente licenciado creando la figura del intermediario.

La previsión del artículo 18 bis fue importada al Derecho brasileño por la Ley nº 12.395/11, a través del artículo 27-B⁴⁷. Terceros no pueden interferir en cuestiones laborales y que involucren transferencias de futbolistas, sea con respecto al valor o al momento. El artículo no impidió que terceros adquiriesen derechos económicos, pero aclaró que cabía a los clubes determinar el valor y el momento de la transferencia. En el mismo sentido el artículo 27-C, inciso II, describe ser nulos los contratos firmados por futbolista o su representante legal con agente deportivo, persona física o jurídica, así como las cláusulas contractuales o de instrumentos de representación que impliquen vinculación o exigencia de ingreso total o parcial

⁴⁵ NETO, Bichara Abidão e MOTTA, Marcos. **A Participação de terceiros nos direitos de jogadores**. Disponible en: < <http://www.bicharaemotta.com.br/files/files/artigos/B-M-Artigo-Intervencao-de-Terceiros.pdf>>. Acceso en: 24 ago. 2015.

⁴⁶ MULLIN, Horacio González. **Agentes de Jugadores, Reglamento FIFA edición 2008, las modificaciones más relevantes**. Disponible en: < <http://www.lex-net.com/new/agentes-de-jugadores-reglamento-fifa-2008-las-modificaciones-mas-relevantes/>>. Acceso en: 06 sep. 2015.

⁴⁷ Art. 27-B. São nulas de pleno direito as cláusulas de contratos firmados entre as entidades de prática desportiva e terceiros, ou entre estes e atletas, que possam intervir ou influenciar nas transferências de atletas ou, ainda, que interfiram no desempenho do atleta ou da entidade de prática desportiva, exceto quando objeto de acordo ou convenção coletiva de trabalho.

exclusiva de club, derivada de transferencia nacional o internacional de deportista, en vista de la exclusividad de que trata el artículo 28, inciso I (cláusula indemnizatoria deportiva).

Para acabar sobre ese punto, en el día 22/12/2014 la FIFA decidió, de forma unilateral y sin espacio para debate, prohibir los derechos económicos a través de la publicación de la Circular n° 1464/2014, que tiene por objeto la prohibición de las operaciones de financiación de derechos económicos por terceros y la consecuente modificación en este sentido del RETJ. Las alteraciones implementadas por la Circular, que resultaran de la alteración del artículo 18 bis y la inclusión del artículo 18 ter, entraron en vigor el 1° de enero de 2015. Fue una decisión de gran impacto para países principalmente de la América del Sur, como Brasil y Argentina, y algunos países de la Europa, como España y Portugal, donde los derechos económicos eran ampliamente utilizados. La referida Circular alteró ligeramente el artículo 18 bis, para reforzar las medidas de “no influencia de terceros” en los clubes:

1. Ningún club concertará un contrato que permita al/los club(es) contrario(s) y viceversa o a terceros, asumir una posición por la cual pueda influir en asuntos laborales y sobre transferencias relacionadas con la independencia, la política o la actuación de los equipos del club.
2. La Comisión Disciplinaria de la FIFA podrá imponer sanciones disciplinarias a los clubes que no cumplan las obligaciones estipuladas en este artículo.

El nuevo artículo 18 ter del RETJ contiene la prohibición de que clubes y futbolistas celebren contratos con terceros, por los cuales el tercero pase a tener derecho de participar, parcial o totalmente, del valor de una futura transferencia de un futbolista de un club a otro, o que le otorgue derechos relacionados con futuros fichajes o con el valor de futuros fichajes. La prohibición ha entrado en vigor el día 1° de mayo de 2015. Los contratos que fueron firmados anteriormente al día 1° de mayo siguen siendo válidos hasta su fecha de vencimiento contractual, sin embargo, no podrá ser prolongada su vigencia. Por otro lado, aquellos contratos firmados entre 1° de enero y 30 de abril de 2015 no podrán tener una duración contractual de más de un año después de la fecha de la firma.

El artículo 18 ter añadió la obligación de que hasta el día 30 de abril de 2015 todos los contratos de cesión de derechos económicos deberán ser registrados en el TMS, incluso ser cargados, especificando los datos del tercero involucrado, el nombre completo del futbolista y la duración del contrato. La no observancia podrá autorizar a la Comisión Disciplinaria de la FIFA a imponer medidas disciplinarias a los clubes y futbolistas.

A través del artículo 1.3, letra “a”, la FIFA determinó que las asociaciones nacionales incluyan en sus reglamentos nacionales, entre otros, los apartados 18 bis y 18 ter. La CBF lo

hizo por el artículo 10 del RNRTAF. Algunos países como Inglaterra, Polonia y Francia ya prohibían los derechos económicos antes incluso de que la FIFA lo determinase, fundamentados en un movimiento capitaneado por la UEFA.

Desde el día 1º de mayo de 2015 los contratos de cesión de derechos económicos no tienen validez jurídica. Los terceros tienen prohibido ser propietarios de derechos económicos. En contratos de transferencia sólo pueden ser partes clubes y futbolistas. Los defensores de la extinción de los derechos económicos alegaban que la influencia de terceros podría contaminar y afectar el equilibrio de las competiciones, ya que las operaciones financieras a veces eran oscuras, involucrando dinero de origen desconocido, además de perjudicar la independencia de los clubes. De otra parte, los países latinoamericanos y países como España y Portugal en Europa se mostraron frontalmente contrarios a la extinción, defendiendo ser los derechos económicos fuente importante de captación de recursos. A nuestro juicio, tal vez la mejor alternativa sería reglamentar los derechos económicos e imponer reglas claras de utilización, pues originalmente se trata de una práctica mercantil legítima, impuesta por el mercado, para ver cómo el referido mercado irá comportándose. No acreditamos que los inversores desaparecerán, es posible que surjan alternativas legales de adaptación a esta nueva realidad.

2.4 ACTIVIDAD DEL FUTBOLISTA – ASPECTOS LABORALES

2.4.1 Remuneración y salario

2.4.1.1 Aspectos salariales

La remuneración del futbolista profesional consiste en el salario y otras partidas pagadas directamente por el club (gratificaciones, premios, *luvas*, *bichos*, etc.), acrecidos de las llamadas *gorjetas*⁴⁸, que por la ley brasileña son pagadas por terceros. Está prevista en el artículo 457 y párrafos de la CLT⁴⁹. Luego, el salario es formado por las mismas parcelas que aquellas de los empleados comunes regidos por la CLT tienen derecho a recibir, siendo la contraprestación

⁴⁸ Las llamadas *gorjetas* en la ley brasileña son pagadas por terceros que no el empleador, siendo así un instituto no aplicable a los derechos laborales de los futbolistas, pero a otras profesiones como, por ejemplo, en restaurantes a los meseros. Hay algunos autores y jueces de la justicia laboral brasileña que entienden que el derecho de arena se asemeja a las *gorjetas*.

⁴⁹ Art. 457. Compreendem-se na remuneração do empregado, para todos os efeitos legais, além do salário devido e pago diretamente pelo empregador, como contraprestação do serviço, as gorjetas que receber.

§ 1º Integram o salário não só a importância fixa estipulada, como também as comissões, percentagens, gratificações ajustadas, diárias para viagens e abonos pagos pelo empregador.
[...]

pagada por el club en razón de los servicios prestados por el futbolista. Es parte obligatoria del contrato de trabajo, de lo que forman parte el decimotercer salario y los premios, así como gratificaciones.

Según Sergio Pinto Martins⁵⁰, remuneración es el conjunto de prestaciones recibidas habitualmente por el empleado en virtud de la prestación de servicios, sea en dinero o en utilidades, provenientes del empleador o de terceros, pero derivadas del contrato de trabajo, de forma a satisfacer sus necesidades básicas y de su familia. Salario, a su vez, es la prestación pagada directamente por el empleador al trabajador en consecuencia del contrato de trabajo y por la contraprestación del trabajo, disponibilidad del trabajador, interrupciones contractuales u otras hipótesis previstas en ley. La remuneración, por lo tanto, corresponde a todas las cantidades pagadas al futbolista directamente por el club, siendo empleado de este, en el rendimiento de las actividades deportivas, es decir, los valores de naturaleza salarial y las *gorjetas*, que son, como he dicho, pagadas por terceros y sólo pasadas por el club a los futbolistas. Aunque en el Derecho deportivo no haya la figura de la *gorjeta*, sin embargo, para los efectos legales, se equipara a esta el valor pagado a título de derecho de arena, pero aún se trata de un tema controvertido.⁵¹

La remuneración es formada por el salario, que es la parte fija (establecida en el contrato de trabajo), acrecida de parcelas pagadas por el club (gratificaciones, premios y demás parcelas proporcionadas por el contrato), que constituyen la parte variable. Es decir, además del salario básico, el artículo 31, párrafo 1º, de la Ley nº 9.615/98 determina como parcelas componentes el abono de vacaciones, el decimotercer salario, las gratificaciones, los premios y demás pagas incluidas en el contrato de trabajo, como las *luvas* y los *bichos*, componentes remuneratorios que son específicos de la contratación laboral del futbolista profesional. Subsidiariamente se aplica el artículo 457, párrafo 1º, de la CLT.

Para Maurício Godinho Delgado⁵², las expresiones remuneración y salario corresponden al conjunto de parcelas de contraprestación recibidas por el empleado, en el contexto de la relación de empleo, denunciadoras del carácter oneroso del contrato de trabajo pactado. Está claro que remuneración y salario no se confunden, pues la primera puede ser considerada el género de contraprestación debida y pagada al futbolista, siendo el salario la especie, la cual es la más importante parcela de contraprestación. El anteriormente referido artículo 31 de la Ley

⁵⁰ MARTINS, Sergio Pinto. **Direitos Trabalhistas do Atleta Profissional de Futebol**. o. c., p. 52.

⁵¹ SÁ FILHO, Fábio Menezes de. **Contrato de Trabalho Desportivo**. o. c., p. 88.

⁵² DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. o. c., p. 636.

nº 9.615/98 ya claramente diferencia remuneración de salario. Alexandre Agra Belmonte⁵³ sostiene que parcelas de naturaleza indemnizatoria, como ayuda de costo y diarias para viajes, no componen el salario y tampoco la remuneración.

Es importante no olvidar que el futbolista no podrá recibir menos que un salario mínimo⁵⁴ (artículo 76 de la CLT), porque este es el valor mínimo que debe ser pagado para cualquier trabajador brasileño (artículo 7º, inciso IV, de la Constitución Federal brasileña), con lo cual el futbolista y su familia deben teóricamente sobrevivir (artículo 7º, inciso IV, de la Constitución Federal brasileña). Es válido mencionarlo, puesto que gran parte de los futbolistas brasileños no recibe salarios significativos; sólo un pequeño porcentaje recibe buenos salarios. La *lex specialis* deportiva brasileña incluso faculta al futbolista rehusar a competir cuando sus salarios estén total o parcialmente atrasados por dos o más meses, de acuerdo con el artículo 32 de la Ley nº 9.615/98.

En cuanto a la participación del futbolista en la selección de su país, el pago de la remuneración dependerá de lo que esté establecido entre el club y la CBF (artículo 41 de la Ley nº 9.615/98⁵⁵). El club será indemnizado por la CBF con respecto a los encargos previstos en el contrato, mientras dure la convocación, sin perjuicio de eventuales ajustes celebrados entre el futbolista y la CBF (párrafo 1º del artículo 41). Es decir, el club paga el salario, pero a la CBF cabe el deber de indemnizar al club.

El valor pagado por la CBF al futbolista no puede ser descontado del valor del salario pagado por el club al futbolista; por ejemplo, el eventual pago de un premio por la CBF no podrá ser descontado de la remuneración que el club paga al futbolista.

El período de convocatoria se amplía hasta la reintegración del futbolista al club que lo ha cedido, en condiciones de ejercer su actividad profesional (párrafo 2º). Si el futbolista regresa

⁵³ BELMONTE, Alexandre Agra. **Direito Desportivo, Justiça Desportiva e principais aspectos jurídico trabalhistas da relação de trabalho do atleta profissional.** Disponible en: <http://portal2.trtrio.gov.br:7777/pls/portal/docs/PAGE/GRPPORTALTRT/PAGINAPRINCIPAL/JURISPRUDENCIA_NOVA/REVISTAS%20TRT-RJ/047/REVISTA%20TRIBUNAL%20REGIONAL%20%20DO%20TRABALHO%20DA%201%C2%AA%20REGI%C3%83O%20N%2047/DIREITO%20DESPORTIVO.PDF>. Acceso en: 20 mai. 2014.

⁵⁴ Art. 76 - Salário mínimo é a contraprestação mínima devida e paga diretamente pelo empregador a todo trabalhador, inclusive ao trabalhador rural, sem distinção de sexo, por dia normal de serviço, e capaz de satisfazer, em determinada época e região do País, as suas necessidades normais de alimentação, habitação, vestuário, higiene e transporte.

⁵⁵ Art. 41. A participação de atletas profissionais em seleções será estabelecida na forma como acordarem a entidade de administração convocante e a entidade de prática desportiva cedente.

§ 1º A entidade convocadora indenizará a cedente dos encargos previstos no contrato de trabalho, pelo período em que durar a convocação do atleta, sem prejuízo de eventuais ajustes celebrados entre este e a entidade convocadora.
 § 2º O período de convocação estender-se-á até a reintegração do atleta à entidade que o cedeu, apto a exercer sua atividade.

lesionado de la selección, jurídicamente se considera el regreso cuando esté en plenas condiciones físicas. Deberá la CBF hacer el pago del tratamiento del futbolista que se lesiona durante la convocatoria.

2.4.1.2 El *fair play* laboral

Otra novedad que entendemos oportuno traer a la discusión es el tema del *fair play* laboral directamente relacionado al pago de los salarios de los futbolistas. La CBF ha incluido desde el REC del *Campeonato Brasileiro* del año 2015 de las divisiones A, B y C, la previsión de que el club que esté en retraso con el pago de los salarios de los futbolistas, por periodo igual o superior a treinta días, podrá estar sujeto a la pérdida de tres puntos por partido disputado, después de reconocida la mora y el incumplimiento por decisión del *Superior Tribunal de Justiça Desportiva* (STJD). Este es el contenido del artículo 19 del REC del *Campeonato Brasileiro* 2017.

En la misma línea, el artículo 64 del RNRTAF⁵⁶, inspirado en el artículo 12 bis del RETJ, incluido por la Circular n° 1468/2015, establece que los clubes tienen el deber de pagar

⁵⁶Art. 64 - Em cumprimento ao art. 12bis, dispositivo vinculante do Regulamento sobre o Estatuto e a Transferência de Jogadores da FIFA, é dever dos clubes cumprir, tempestivamente, as obrigações financeiras devidas a atletas profissionais ou a outros clubes, nos termos dos instrumentos que entre si avençarem e formalizarem.

§1º - Ocorrendo atraso por mais de 30 (trinta) dias dos pagamentos previstos no *caput* deste artigo, sem que a mora financeira tenha amparo contratual ou justo motivo, os clubes podem ser sancionados, na forma do § 3º deste artigo.

§2º - Para que um clube seja considerado em mora nos termos deste artigo, cabe ao credor (atleta ou clube) notificar, por escrito, concedendo um prazo mínimo de 10 (dez) dias para que este cumpra suas obrigações financeiras em atraso.

§3º - Exaurido o prazo, o credor, juntando os respectivos documentos comprobatórios do descumprimento das obrigações financeiras, fará a formal comunicação à Câmara Nacional de Resolução de Disputas, que poderá impor ao clube inadimplente as seguintes sanções:

a) advertência;

b) censura escrita;

c) multa;

d) proibição de registrar novos atletas por um ou dois completos e consecutivos períodos anuais de registro nacionais ou internacionais.

§4º - As sanções à entidade de prática desportiva devedora previstas neste artigo podem ser aplicadas isolada ou cumulativamente.

§5º - A reincidência de mora financeira pelo clube devedor será considerada agravante, importando sanção mais grave.

§6º - A proibição de registrar novos atletas, referida no § 3º, d, deste artigo, poderá ser objeto de suspensão condicional da pena, e, neste caso, cabe à CNRD fixar um período de seis (6) meses a dois (2) anos para o *sursis* desportivo.

§7º - Se durante o transcurso do prazo do *sursis* desportivo o clube beneficiário vier a cometer outra infração tipificada no *caput* deste artigo, a suspensão da pena será automaticamente revogada, importando imediata vedação de registrar novos atletas, sem prejuízo da imposição de sanção pela nova infração cometida.

§8º - A imposição de sanções com base neste artigo não caracteriza por si só justa causa para a rescisão do contrato entre um atleta e um clube.

los salarios de los futbolistas y deudas con otros clubes, so pena de ser denunciados ante la CNRD, si el incumplimiento superar treinta días, cuya penalidad puede llegar hasta el extremo de que el club deudor sea impedido de registrar nuevos futbolistas por uno o dos periodos de transferencia. El objetivo de esta reglamentación es crear mecanismos para equilibrar financieramente las cuentas de los clubes y estimular prácticas de adecuada gestión, según informaciones facilitadas por la CBF en su sitio electrónico⁵⁷. El incumplimiento del pago de salarios interviene en las disputas deportivas, generando un desequilibrio técnico, de ventajas de algunos clubes en perjuicio de otros. Para Álvaro Melo Filho, los clubes de fútbol, en la búsqueda de resultados deportivos positivos, acaban por invertir y gastar más de lo que pueden, formando equipos inviables financieramente, sin poder pagar los salarios de sus futbolistas, contruidos en un modelo ilógico e insostenible, donde los costes son superiores a las rentas percibidas. De otra parte, el impago de salarios torna a los futbolistas vulnerables a la corrupción y a la manipulación de resultados de los partidos, incluso a la aceptación de las famosas “*mala branca*” y “*mala preta*”, además de que, como ya ha sido dicho, no es raro clubes que hacen que pagan y los futbolistas hacen que juegan, en una especie de autoengaño simultáneo de contratante y contratado.⁵⁸

Es posible hacer un paralelismo con las normas de control económico de la LNFP, tema abordado posteriormente en este trabajo. En España, la LNFP, en coordinación con la RFEF, aprobó, en 21 de mayo de 2014, el Reglamento de control económico de los Clubes y Sociedades Anónimas Deportivas afiliados a la LNFP, que es más incisivo y limitador en cuanto al límite de gastos de los clubes españoles por temporada, puesto que los clubes/SAD's tienen incluso que presentar documentación referente a deudas e ingresos (tema analizado en el capítulo 3.4.1.2). Así, los clubes brasileños deben estar al corriente en los pagos de salarios de los futbolistas, siendo el *fair play* laboral, por lo tanto, interesante herramienta de control, para que al menos el pago de los salarios de los futbolistas no se retrase.

2.4.2 Parcelas salariales

§9º - Na hipótese de rescisão unilateral da relação contratual, as disposições deste artigo aplicar-se-ão sem prejuízo de outras medidas previstas na legislação desportiva.

⁵⁷CONFEDERAÇÃO BRASILEIRA DE FUTEBOL, Fair Play Trabalhista: informações e esclarecimentos. Disponible en:

<<http://www.cbf.com.br/noticias/a-cbf/fair-play-trabalhista-informacoes-e-esclarecimentos#.WLhQvzsrKUK>>.

Acceso en: 02 mar. 2017.

⁵⁸ MELO FILHO, Álvaro. *Fair Play* Financeiro e Relações de Trabalho Desportivo. In: **Direito do Trabalho e Desporto**. OLIVEIRA, Leonardo Andreotti Paulo de. São Paulo: Quartier Latin, 2014, p. 37.

2.4.2.1 Decimotercer salario

El decimotercer salario o gratificación navideña es un derecho constitucional (artículo 7º, inciso VIII, de la Constitución Federal), poseyendo naturaleza salarial y también es debido a los futbolistas, aunque la Ley nº 9.615/98 no haga previsión legal específica. El decimotercer salario corresponde a la remuneración de un mes no trabajado. La primera mitad debe ser pagada desde el día 1º de febrero hasta el día 30 de noviembre y la segunda mitad hasta el día 20 de diciembre. Además, es debido a la razón de 1/12 por mes de servicio prestado, considerándose mes el periodo igual o superior a quince días. Eso es evidente a partir de la lectura del párrafo 1º del artículo 31 de la Ley nº 9.615/98.

Una nueva directriz legal incluida en la Ley nº 9.615/98 por la Ley nº 12.395/11 positivó la previsión del pago proporcional del decimotercer salario en contratos con plazo inferior a un año, cuando la rescisión ocurre por culpa del club, conforme preconiza el párrafo 9º del artículo 28 de la Ley nº 9.615/98. Por ausencia de previsión en la Ley nº 9.615/98, pero por aplicación subsidiaria de la CLT, también si el contrato fuera de plazo superior a un año y es rescindido por culpa del club, el pago proporcional del decimotercer salario será debido al futbolista.

2.4.2.2 *Luvras*

Como especificidad de la profesión del futbolista profesional e integrante de la remuneración, las *luvas* consisten en la cantidad pagada por el club al futbolista por la firma del contrato de trabajo. Puede ser pagada en el acto de la contratación (en importe único) o de forma parcelada, teniendo así naturaleza salarial, pues están incluidas en el contrato de trabajo, con arreglo a lo que dispone el artículo 457, párrafo 1º de la CLT⁵⁹. También puede haber el pago de *luvas* cuando ocurre la renovación del contrato. Por ser parcela eminentemente contractual, su contenido y forma de pago son establecidos libremente en el contrato de trabajo. Lo cierto es que, si pagadas de forma habitual tendrán naturaleza salarial, pues están incluidas en el contrato de trabajo. Es decir, las *luvas* son importes pagados por el club a los futbolistas como forma de incentivo por la firma del contrato de trabajo en virtud de la cualidad y eficiencia del

⁵⁹ Art. 457 - Compreendem-se na remuneração do empregado, para todos os efeitos legais, além do salário devido e pago diretamente pelo empregador, como contraprestação do serviço, as gorjetas que receber.

§ 1º - Integram o salário não só a importância fixa estipulada, como também as comissões, percentagens, gratificações ajustadas, diárias para viagens e abonos pagos pelo empregador.

[...]

propio futbolista antes de ser contratado.⁶⁰ Cuanto más renombrado el futbolista, más expresiva podrá ser la cantidad exigida para firmar el contrato.

Las *luvas* son fijadas considerando el pasado del futbolista y no su desenvolvimiento durante la vigencia del contrato.⁶¹ Pueden ser consideradas una especie de gratificación o incluyéndose bajo el término “demás rúbricas inclusas en el contrato de trabajo”, según el párrafo 1º del artículo 31 de la Ley nº 9.615/98. Representan reconocimiento por el desempeño y por los resultados obtenidos por el futbolista en su carrera. Igualmente pueden ser pagadas en dinero o en utilidades. A veces puede ocurrir que un futbolista reciba un coche o un apartamento. En este caso, siendo pagado en valor único, la naturaleza salarial no se configura. Pagándose periódicamente, las *luvas* integran las vacaciones y el decimotercer salario, además de haber la incidencia del FGTS sobre esta rúbrica.

La revocada Ley nº 6.354/76 preveía en su artículo 3º, inciso III, que el contrato de trabajo debería contener el valor de las *luvas* si previamente eran acordadas. El artículo 12 explicaba las *luvas* como siendo el importe pagado por el empleador al futbolista por la firma del contrato.

Luciano Martinez⁶² define que las *luvas* son entendidas por la doctrina y por la jurisprudencia como rúbrica de naturaleza salarial, en el ámbito de los llamados pagos de incentivo. En verdad, el empleador concede una bonificación al empleado para que él, entre otras propuestas u ofertas de trabajo existentes en el mercado, prefiera aquella cuyas *luvas* se han mostrado más atractivas financieramente. El entendimiento acerca de la naturaleza salarial no era totalmente pacífico. La gran mayoría de las decisiones definen que sí tiene naturaleza salarial, pero hubo decisiones en sentido opuesto. Por ejemplo:

EMENTA: RECURSO ORDINÁRIO DO RECLAMANTE. LUVAS. INTEGRAÇÕES. As luvas pagas ao atleta profissional de futebol pela assinatura do contrato (art. 12 da Lei n. 6354/76), não possuem natureza salarial, razão pela qual descabida a integração dos valores respectivos nos 13º salários, férias, repousos semanais remunerados e FGTS. Recurso ordinário do reclamante desprovido. (TRT 4ª Região, RO – 0112600-53.1995.5.04.0017, Relator Ministro: Carlos Alberto Robinson, Data de Julgamento: 27/07/2000, 5ª Turma, Data de Publicação: DEJT 28/08/2000)

Sin embargo, el entendimiento amplio del TST es reconocer la naturaleza salarial de las *luvas*:

⁶⁰ FUTEBOL INTERIOR. Luvas. Disponible en:

<http://www.futebolinterior.com.br/news/34803+Coluna_Direito_Desportivo_Luvas>. Acceso en: 02 feb. 2015.

⁶¹ ZAINAGHI, Domingos Sávio. **Os Atletas Profissionais de Futebol no Direito do Trabalho**. o. c., p. 75.

⁶² MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2011, p. 383.

"LUVAS" - NATUREZA JURÍDICA

As "luvas" constituem importância paga pelo clube ao atleta, pela assinatura do contrato. Têm caráter salarial, integrando a remuneração para todos os efeitos legais. Precedentes. Recurso de Revista parcialmente conhecido e desprovido.

(TST, RR – 5700-63.2002.5.02.0047, Relatora Ministra: Maria Cristina Peduzzi, Data de Julgamento: 07/12/2010, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 10/12/2010)

EMENTA: I. RECURSO DE REVISTA DO RECLAMANTE. ATLETA PROFISSIONAL DE FUTEBOL. BICHOS DESPORTIVOS. REFLEXOS NA REMUNERAÇÃO DOS REPOUSOS SEMANAIS E FERIADOS. DIVERGÊNCIA JURISPRUDENCIAL. INESPECIFICIDADE DOS ARESTOS PARADIGMAS. ADMISSIBILIDADE INVIÁVEL. Não se conhece do recurso de revista calcado em divergência jurisprudencial, quando os arestos trazidos ao cotejo não evidenciam a existência de teses divergentes a respeito do tema controvertido. Inteligência do Enunciado n.º 296.

LUVAS DESPORTIVAS. NATUREZA JURÍDICA. INTEGRAÇÃO SALARIAL. CONHECIMENTO. Nos termos do artigo 12 da Lei n.º 6.354/1976, as luvas desportivas são pagas em razão do contrato de trabalho, tomando-se em consideração o desempenho do atleta profissional de futebol ao longo de sua carreira, consoante prelecionam JOSÉ MARTINS CATHARINO e ALICE MONTEIRO DE BARROS. Trata-se, portanto, de verba de natureza eminentemente salarial na medida em que caracteriza uma modalidade de contraprestação paga pelo empregador ao empregado. Robustece esta convicção o fato de o artigo 3.º, inciso III, da Lei n.º 6.354/1976 incluir as luvas desportivas no rol de parcelas que compõem a remuneração do atleta profissional de futebol, estabelecendo, inclusive, que tal valor deve estar expressamente especificado no contrato de trabalho, se previamente convencionado. Recurso conhecido, por divergência jurisprudencial, e parcialmente provido. [...] (TST, RR - 467125-74.1998.5.04.5555, Relator Juiz Convocado: Altino Pedrozo dos Santos, Data de Julgamento: 02/06/2004, 1ª Turma, Data de Publicação: DEJT 09/07/2004)

RECURSO DE REVISTA. DIFERENÇAS SALARIAIS. ABONO PAGO NO MOMENTO DA CONTRATAÇÃO. -LUVAS-. NATUREZA JURÍDICA. O valor pago a título de empréstimo, formalizado por meio de contrato de mútuo, com a finalidade de tornar mais atrativa a contratação de empregado bancário, equipara-se às luvas pagas aos atletas profissionais, razão por que tem nítida natureza salarial e, não obstante o pagamento ter ocorrido uma única vez, a parcela deve integrar a remuneração da autora para todos os efeitos. Recurso de revista conhecido e provido.

(TST, RR - 1336-98.2012.5.03.0005, Relator Ministro: Aloysio Corrêa da Veiga, Data de Julgamento: 19/03/2014, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 15/04/2014)

2.4.2.3 *Bichos*

En los llamados *bichos* o premios por desempeño y conquistas, el club paga a los futbolistas por victorias, empates, objetivos alcanzados o títulos conquistados. Busca incentivar a los futbolistas a conseguir un resultado positivo en el partido o campeonato. El *bicho* es rúbrica económica variable y condicional usualmente pagada al futbolista por el club debido a los resultados positivos obtenidos por el equipo. Este pago tiene naturaleza de contraprestación,

pues representa un incentivo. Puede ser entendido como un premio laboral.⁶³ El artículo 31 de la Ley nº 9.615/98 no menciona específicamente los llamados *bichos*, así se puede considerar como un premio.

En esta medida, la discusión que se establece es la misma de las *luvas*; si la rúbrica de los *bichos* tiene naturaleza salarial o indemnizatoria. Una vez más es necesario la configuración del requisito de la habitualidad. Si el pago de los *bichos* es hecho con habitualidad a lo largo de la prestación laboral, provoca su cómputo en el conjunto salarial del futbolista. La previsión contractual de premio retira el carácter aleatorio necesario para considerar la naturaleza salarial de esta rúbrica.

La *Súmula* 207 del *Supremo Tribunal Federal* (STF) afirma que las gratificaciones habituales, incluso el decimotercer salario, se consideran tácitamente convenidas, integrando el salario. La *Súmula* 152 del TST declara que el hecho de constar en el recibo de pago de gratificación el carácter de liberalidad no basta, por sí sólo, para excluir la existencia de un ajuste tácito. La característica salarial de los *bichos* está unida a la forma como está establecida.

Se puede ver una decisión que no considera los *bichos* automáticamente como salario:

EMENTA: DO RECURSO ADESIVO DO RECLAMANTE. ATLETA PROFISSIONAL DE FUTEBOL. NATUREZA JURÍDICA E REPERCUSSÃO DOS PRÊMIOS ("BICHOS") PAGOS NO MÊS DE JULHO DE 1999. No âmbito diferenciado do contrato de trabalho do atleta profissional, "bicho" trata-se de uma espécie de prêmio *sui generis* condicionado ao êxito em partidas de futebol - vitórias ou empates -, representando recompensa ao jogador por cumprir satisfatoriamente as obrigações para as quais foi contratado. Os "bichos" possuem natureza salarial somente quando forem estipulados expressamente entre as partes nesse contrato de trabalho especial, na inteligência do inciso VI do § 3º do art. 32 do Decreto 2.574/98, Regulamento da Lei 9.615/98 (Lei Pelé). Desse modo, não há que se falar em ajuste tácito ou presumido. Recurso não provido. [...]
(TRT 4ª Região, RO – 0055100-04.2001.5.04.0022, Relatora: Des. Beatriz Brun Goldschmidt, Data de Julgamento: 11/09/2002, 8ª Turma, Data de Publicação: DEJT 07/10/2002)

La expresiva mayoría de las decisiones reconocen la naturaleza salarial de los *bichos*, aunque no haya previsión contractual:

EMENTA: PRÊMIOS ("BICHOS"). ATLETA PROFISSIONAL DE FUTEBOL. NATUREZA DA PARCELA. Mantida a Sentença que reconheceu a natureza salarial dos prêmios. Especialmente, na hipótese, pois ajustadas tais verbas no contrato do atleta profissional, avença especial e formal. [...]

⁶³ DELGADO, Maurício Godinho e DELGADO, Gabriela Neves. Atleta Profissional de Futebol: Breve Panorama do Direito do Trabalho Brasileiro a partir da Vigência da Lei n. 12.395/2011. In: Belmonte, Alexandre Agra. et al (Coord.). **Direito do Trabalho Desportivo: Os Aspectos Jurídicos da Lei Pelé frente às Alterações da Lei n. 12.395/2011.** o. c., p. 156.

(TRT 4ª Região, RO – 0021700-18.2000.5.04.0027 , Relator: Des. Ricardo Carvalho Fraga, Data de Julgamento: 28/07/2004, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 09/08/2004)

PREMIAÇÃO POR RESULTADO (BICHOS) - Não restam dúvidas de que a parcela possui caráter salarial, uma vez que tem por objetivo estimular o melhor rendimento do profissional. Neste sentido, deve integrar a remuneração para os efeitos legais, consoante o disposto no § 1º do artigo 457 da CLT. Recurso a que se nega provimento. (TRT 1ª Região, RO – 00080-2008-011-01-00-7, Relator: Des. Marcos Palacio, Data de Julgamento: 28/01/2009, Primeira Turma, Data de Publicação: DEJT 18/02/2009)

PARCELA "BICHO" - NATUREZA JURÍDICA SALARIAL - A parcela "bicho" paga aos atletas, por ocasião das vitórias ou empates, com o objetivo de compensá-los e estimulá-los nas competições, possui natureza jurídica de prêmio individual retributivo, decorrente do esforço coletivo da equipe e, em razão da habitualidade e periodicidade em que é paga, assume caráter salarial, ante o caráter sinalagmático e comutativo do contrato de trabalho, integrando a remuneração do atleta profissional (art. 31, § 1º, da Lei Pelé e I, § 1º, da CLT).

(TRT 9ª Região, RO – 16077-2007-001-09-00-3-ACO-07881-2009, Relatora: Desa. Rosemarie Diedrichs Pimpão, Data de Julgamento: 10/02/2009, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 20/03/2009)

José Martins Catharino⁶⁴ escribe que “*quando o salário propriamente dito é pequeno e a gratificação é elevada, fica fortalecida a convicção que esta deriva de obrigação assumida pelo patrão, embora a ela queira se furtar. Quando isto se dá, muitas vezes é até flagrante a fraude grosseira ao salário*”. Quiere decir que el club no debe pagar premios o gratificaciones superiores a la remuneración mensual. El futbolista tiene derecho a recibir su salario fijo y puede, a criterio del club, recibir bichos por haber ganado o empatado partidos. Si es pagado de forma habitual (con previsión contractual), tiene naturaleza salarial (artículo 31, párrafo 1º, de la Ley nº 9.615/98 y artículo 457 y párrafo 1º de la CLT), debiendo componer la remuneración del futbolista y sufrir la incidencia del FGTS. En caso opuesto, no va a tener naturaleza salarial si es pagado de forma aislada y no habitual.

2.4.2.4 Irreductibilidad salarial

El fútbol, por ser una profesión (deportiva) *sui generis*, de características y pormenores específicos, debe ser analizado bajo un enfoque distinto al de la mayoría de las profesiones. Luego, aunque la regla del derecho laboral brasileño sea la irreductibilidad salarial, en caso del fútbol nada impide que después de expirado un contrato, club y futbolista acuerden que el nuevo contrato sea firmado por un salario reducido.

⁶⁴ CATHARINO, José Martins apud MARTINS, Sergio Pinto. **Direitos Trabalhistas do Atleta Profissional de Futebol**. o. c., p. 57.

La irreductibilidad salarial está prevista en el artículo 7º, inciso VI, de la Constitución Federal, asegura a los empleados, por regla, la prohibición de la reducción salarial, lo que sólo puede ocurrir en caso de previsión expresa en convención o acuerdo colectivo. Gilberto Stürmer afirma que a partir de los conceptos jurídicos de empleador (artículo 2º de la CLT) y de empleado (artículo 3º de la CLT), existe una “*troca prestacional*”. El principal deber del empleador es pagar el salario y su principal derecho es recibir el trabajo; por otro lado, el principal deber del empleado es prestar el trabajo y su principal derecho es recibir el salario. Todos los demás derechos y obligaciones de ambos son accesorios. Estos derechos y obligaciones, por si solos, ya son suficientes para vedar la reducción del salario. Esta es la regla general.⁶⁵

No obstante, se sabe que el contrato especial de trabajo deportivo posee plazo fijo y determinado, y una vez expirado, se abre la posibilidad de una nueva negociación para la firma de un nuevo contrato, disociado de la firma inicial. Luego, en la firma de un nuevo pacto con el mismo club el salario sí puede ser reducido (aplicación directa el artículo 468 de la CLT), puesto que difícilmente el futbolista, principalmente en edad más avanzada, consigue mantener la misma regularidad y el mismo nivel de actuaciones durante un largo periodo de tiempo. Con el paso del tiempo las condiciones físicas y técnicas pueden oscilar y no ser las mismas, lo que hace que a cada nuevo contrato las condiciones de trabajo puedan ser reajustadas de común acuerdo entre club y futbolista, incluyéndose en este punto el salario.

2.4.2.5 Equiparación salarial

Semejante es con la equiparación salarial. Se sabe que cada futbolista tiene sus propias características y forma de jugar, siendo que el trabajo es ejecutado con capacidad técnica distinta. Por lo tanto, no existe derecho a la equiparación salarial. Dispuesta en el artículo 461 de la CLT, la equiparación salarial impide la desvalorización del trabajo ejecutada de igual forma (misma función) por uno más empleados. En virtud de la especificidad *ius sportiva*, en el fútbol y en los deportes en general cada deportista posee sus características propias, lo que anula por completo la equiparación salarial.

2.4.3 Jornada de trabajo

⁶⁵ STÜRMER, Gilberto. **Direito Constitucional do Trabalho no Brasil**. São Paulo: Atlas, 2014, p. 41.

La jornada de trabajo presupone el trabajo diario calculado en horas trabajadas. Para Maurício Godinho Delgado:

Jornada de trabalho é o lapso temporal diário em que o empregado se coloca à disposição do empregador em virtude do respectivo contrato. É, desse modo, a medida principal do tempo diário de disponibilidade do obreiro em face de seu empregador como resultado do cumprimento do contrato de trabalho que os vincula.⁶⁶

Dispone el artículo 7º, inciso XIII, de la Constitución Federal brasileña, que el trabajador tiene derecho a duración del trabajo normal no superior a ocho horas diarias y cuarenta y cuatro semanales, facultada la compensación de horas y la reducción de la jornada mediante acuerdo o convención colectiva de trabajo. La CLT en su artículo 58⁶⁷ contiene igual previsión. Se trata de un derecho constitucional, y por consecuencia, es la principal obligación del empleado.

Ahora, en referencia específica a la actividad profesional del futbolista, la cuestión de la jornada de trabajo nunca ha sido clara y uniforme. La revocada Ley nº 6.354/76 preveía que:

Art . 6º O horário normal de trabalho será organizado de maneira a bem servir ao adestramento e à exibição do atleta, não excedendo, porém, de 48 (quarenta e oito) horas semanais, tempo em que o empregador poderá exigir fique o atleta à sua disposição.

Esta previsión fue expresamente revocada por la Ley nº 9.615/98, habiendo permanecido en vigor hasta el día 26 de marzo del año 2001. A partir de esta fecha se estableció un entendimiento no unánime; parte de la doctrina y de la jurisprudencia decían que la limitación de la jornada de trabajo del futbolista no sería posible debido a las peculiaridades de la actividad del futbolista profesional. Alice Monteiro de Barros afirma que aunque la previsión constitucional sea en el sentido de asegurar la jornada de ocho horas diarias para trabajadores urbanos y rurales, las normas referentes a limitación de horas semanales no eran aplicadas al futbolista profesional desde 26.03.2001, pues que hasta esta fecha prevalecía la disposición prevista en el artículo 6º de la Ley nº 6.354/76.⁶⁸

En sentido opuesto, entendían operadores del Derecho que una vez derogado el referido artículo 6º, se aplicaría la previsión constitucional del artículo 7º, inciso XIII, pues la propia Ley nº 9.615/98 estableció que se aplican al futbolista profesional las normas generales de la

⁶⁶ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. o. c., p. 774.

⁶⁷ Art. 58 - A duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de 8 (oito) horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite.

⁶⁸ BARROS, Alice Monteiro de apud VEIGA, Maurício de Figueiredo Corrêa da y SOUSA, Fabrício Trindade de. **A evolução do futebol e das normas que o regulamentam: aspectos trabalhista-desportivos**. São Paulo: LTr, 2013, p. 101.

legislación laboral y de la seguridad social, salvadas las peculiaridades de la Ley o integrantes del respectivo contrato de trabajo. Eso porque el inciso XIII del artículo 7° de la Constitución Federal no excluye el futbolista profesional de sus reglas, pues trata de todos los trabajadores urbanos y rurales. Sin embargo, la Ley n° 12.395/11 agregó a la Ley n° 9.615/98 el párrafo 4°, inciso VI, del artículo 28, que establece la jornada deportiva normal de cuarenta y cuatro horas semanales. Aunque no se refiera a la jornada diaria, quedan dudas de qué presupone la previsión constitucional de ocho horas. Definitivamente la alteración ha buscado adecuarse a la previsión constitucional, además de fortalecer el entendimiento predominante al respecto de este tema. Es difícil decir si se trata de un avance o no, puesto que, como ya sabemos, la jornada de trabajo del futbolista posee particularidades, porque se incluyen los juegos y entrenamientos, viajes, además de la controvertida concentración.

Se entiende, aunque no de forma absoluta, que si la jornada supera las ocho horas diarias o cuarenta y cuatro semanales será computada como hora extraordinaria (artículo 7°, inciso XVI, de la Constitución Federal), a menos que haya acuerdo de compensación de jornada (artículo 59 de la CLT; *Súmula* 376 del TST).

Ricardo Tavares Gehling destacadamente refiere que:

Houve, é inegável, um avanço em benefício do trabalhador, dosada agora a densidade da norma infraconstitucional com o tempero singular do fenômeno desportivo, em face do qual não há, ao contrário do que ocorre nas relações normais entre empregado e empregador, uma vinculação muito ostensiva entre o salário e o horário de serviço. Os interesses são convergentes, voltados ao melhor rendimento do atleta e isto, por si só, já é uma proteção natural – e muito mais eficaz do que a lei – ao limite de trabalho diário. O empregador comum, ao impor jornada maior a seus empregados, em tese terá seu lucro aumentado; a entidade de prática desportiva que o fizer em relação aos seus atletas terá o rendimento de cada um afetado, comprometendo o da equipe e, conseqüentemente, o objetivo maior da agremiação.⁶⁹

Como se ha visto, viajes, partidos y entrenamientos deben ser computados en la jornada de trabajo, pues se considera que el futbolista está a disposición del empleador, formando parte de la jornada de trabajo (artículo 4° de la CLT⁷⁰). El periodo de concentración no es computado en la duración semanal de trabajo, como a seguir será explicado.

2.4.3.1 Juegos y entrenamientos

⁶⁹ GEHLING, Ricardo Tavares. *Atleta Profissional: Natureza Jurídica do Contrato, Duração do Trabalho e Acréscimos Remuneratórios*. In: Belmonte, Alexandre Agra. et al (Coord.). **Direito do Trabalho Desportivo: Os Aspectos Jurídicos da Lei Pelé frente às Alterações da Lei n. 12.395/2011**. o. c., p. 227.

⁷⁰ Art. 4° - Considera-se como de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial expressamente consignada.

Sobre los juegos y entrenamientos el club tiene la obligación de proporcionar a los futbolistas profesionales las condiciones necesarias para la participación en las competiciones deportivas, entrenamientos y otras actividades preparatorias o instrumentales (artículo 34, inciso II, de la Ley n° 9.615/98). El futbolista, a su vez, debe participar de los juegos, entrenamientos y otras sesiones preparatorias de competiciones con la aplicación y dedicación correspondientes a sus condiciones psicofísicas y técnicas (artículo 35, inciso I, de la Ley n° 9.615/98).

2.4.3.2 Viajes

Por otro lado, el periodo en el que el futbolista está viajando no es considerado como hora extra por tratarse de una característica de su profesión. La ley no define nada en este sentido. Los periodos de viaje forman parte del contrato de trabajo, es una característica inherente a la profesión. El futbolista no puede negarse a viajar para participar en competiciones o juegos de exhibición dentro o fuera del país. El artículo 8° de la revocada Ley n° 6.354/76 decía que el futbolista no podrá negarse a tomar parte en competiciones dentro o fuera del país, tampoco permanecer en estado de descanso, por cuenta y riesgo del empleador, en los términos de lo que fuera convenido en el contrato, salvo por motivo de salud o de comprobada relevancia familiar.

Todos los gastos son de responsabilidad del club, lo que incluye transporte, hospedaje y alimentación. Además, corresponde al club efectuar el pago del salario normalmente durante el periodo de viajes o cuando esté en estado de descanso. Todas las rúbricas previstas en el contrato de trabajo deben ser pagadas, incluso los extras remuneratorios debidos en este periodo si existe estipulación expresa en el contrato. Es lo que dispone el artículo 28, párrafo 4°, inciso III:

§ 4° Aplicam-se ao atleta profissional as normas gerais da legislação trabalhista e da Seguridade Social, ressalvadas as peculiaridades constantes desta Lei, especialmente as seguintes:

[...]

III - acréscimos remuneratórios em razão de períodos de concentração, viagens, pré-temporada e participação do atleta em partida, prova ou equivalente, conforme previsão contratual; (Redação dada pela Lei n° 12.395, de 2011).

No se consideran, por lo tanto, como hora extra los periodos de viaje.

2.4.4 Concentración y horas extras

Conforme antes se ha dicho, otra particularidad del deporte, principalmente del fútbol que ahora se estudia, es el periodo de concentración. El párrafo 4º del artículo 28 de la Ley nº 9.615/98 establece, en su inciso I, que si es conveniente al club, la concentración no podrá ser superior a tres días consecutivos por semana, desde que esté programado cualquier partido, prueba o equivalente, amistosa u oficial, debiendo el futbolista quedar a disposición del empleador con ocasión de la realización de la competición fuera de la localidad donde tenga su sede.⁷¹ Cuando el futbolista fuera a jugar en lugar que no sea de la sede del club, quedará a disposición del club, no siendo observado el periodo de tres días por semana.

El inciso II del arriba citado párrafo 4º establece que el plazo de concentración podrá ser ampliado, independientemente de cualquier pago adicional, cuando el atleta estuviera a la disposición de la entidad de administración del deporte, que en el caso del fútbol es la CBF. El inciso III destaca que serán debidos aportes remuneratorios en razón de periodos de concentración, viajes, pre temporada y participación del atleta en partido, prueba o equivalente, conforme la previsión contractual.

En resumen, el periodo de concentración no induce al pago de horas extras, sin embargo, superándose los tres días consecutivos, conforme el inciso I, será debido el pago de horas extras. Es una limitación legal, pero debido a las características propias de la actividad futbolística, cada caso es resuelto de forma individual. A propósito, la discusión que se plantea es si el periodo de concentración debe ser considerado para el cálculo de la jornada semanal de trabajo. Actualmente la jurisprudencia mayoritaria de la Justicia del Trabajo brasileña entiende que el período de concentración no es computado como tiempo a disposición del club, es decir, forma parte de la peculiaridad de la actividad deportiva.

Antiguamente las opiniones de la doctrina y los juzgados no eran tan unísonas. Ralph Cândia⁷² entendía que el plazo de tres días establecido como límite no podría dejar de ser considerado como de trabajo normal, y, por lo tanto, computable en la jornada semanal, y si sumado a las demás horas trabajadas de la semana sobrepasa la limitación legal (actualmente de cuarenta y cuatro horas) el exceso será considerado como hora extra.

⁷¹ El artículo 7º de la revocada Ley nº 6.354/76 ya establecía de forma semejante.

Art. 7º O atleta será obrigado a concentrar-se, se convier ao empregador, por prazo não superior a 3 (três) dias por semana, desde que esteja programada qualquer competição amistosa ou oficial e ficar à disposição do empregador quando da realização de competição fora da localidade onde tenha sua sede.

⁷² CÂNDIA, Ralph apud ZAINAGHI, Domingos Sávio. **Os Atletas Profissionais de Futebol no Direito do Trabalho**. o. c., p. 88.

Este entendimiento parece reflejar el sentido del artículo 4º de la CLT. La parte final de este artículo (“*salvo disposição especial expressamente consignada*”) así como la parte final del artículo 58 de la CLT (“*desde que não seja fixado expresamente outro limite*”) prueban que la norma laboral general autoriza la flexibilización. La CLT contiene reglas genéricas sobre jornada de trabajo, aplicables a todos los trabajadores, salvo cuando estén sometidos a regímenes especiales, cuyas reglas prevalecerán sobre las referidas normas generales.

Atendiendo a los casos juzgados abajo, está claro que el entendimiento más adecuado es que la concentración no supone horas extras:

JOGADOR DE FUTEBOL. HORAS EXTRAS. PERÍODO DE CONCENTRAÇÃO. Nos termos do art. 7º da Lei 6.534/76, a concentração do jogador de futebol é uma característica especial do contrato de trabalho do atleta profissional, não se admitindo o deferimento de horas extras neste período. Recurso de Revista conhecido e não provido. (RR - 129700-34.2002.5.03.0104 , Relator Ministro: José Simpliciano Fontes de F. Fernandes, Data de Julgamento: 24/06/2009, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 07/08/2009)

HORAS EXTRAS. JOGADOR DE FUTEBOL. PERÍODO DE CONCENTRAÇÃO. "A concentração é obrigação contratual e legalmente admitida, não integrando a jornada de trabalho, para efeito de pagamento de hora extras, desde que não exceda de 3 dias por semana". Recurso de revista a que nega provimento. (RR - 405769-69.1997.5.02.5555 , Relator Ministro: Antônio José de Barros Levenhagen, Data de Julgamento: 29/03/2000, 4ª Turma, Data de Publicação: DJ 05/05/2000)

EMENTA: RECURSO ORDINÁRIO DO RECLAMANTE. ATLETA PROFISSIONAL DE FUTEBOL. CONCENTRAÇÃO. Consoante disposição expressa do artigo 7º, *caput*, da Lei nº. 6.354/76, a submissão ao período de concentração para disputa de partidas previstas no calendário oficial, bem como a disponibilidade em prol do empregador quando da realização de jogos em locais diversos da sede da entidade desportiva, são deveres inerentes à condição de *atleta profissional-empregado* ostentada pelo reclamante. Respeitado o prazo máximo de três dias imposto pelo dispositivo legal em comento, resta inviabilizado o pleito de pagamento de horas extras, não havendo suporte à pugnada dispensa de tratamento de extraordinariedade ao período de concentração para jogos, na medida que a legislação especial aplicável expressamente o caracteriza como obrigação normal, ordinária, que se adere *ex vi legis* ao contrato de trabalho especial do atleta profissional. Negado provimento. (TRT 4ª Região, RO – 0076900-60.2006.5.04.0104, Relatora: Des. Ana Rosa Pereira Zago Sagrilo, Data de Julgamento: 18/09/2008, 8ª Turma, Data de Publicação: DEJT 29/09/2009)

No estando el periodo de concentración incluido en el inciso que trata de la jornada semanal de trabajo (artículo 28, párrafo 4º, inciso VI), se puede concluir que el tiempo que el futbolista está concentrado no se computa para la duración del trabajo. No se pagan horas extras, mientras que la concentración no supere la limitación legal de tres días.

EMENTA: ATLETA PROFISSIONAL DE FUTEBOL. HORAS EXTRAS. CONCENTRAÇÃO. A regra geral é que os períodos de concentração que não ultrapassem três dias por semana não se computam para efeito de horas extras, entendimento que somente se altera quando há expressa previsão contratual em sentido contrário (Lei 12.395/11, art. 28, § 4º, incisos I e III). (TRT 3ª Região, RO – 0011449-11.2013.5.03.0027, Relator: Jessé Claudio Franco de Alencar, Data de Julgamento: 10/12/2014, 9ª Turma, Data de Publicação: DEJT 15/12/2014)

Además, el periodo de concentración no se confunde con el *sobreaviso*⁷³ u horas de prontitud⁷⁴. El futbolista no está aguardando o ejecutando órdenes, en los términos del artículo 4º de la CLT, puesto que no está entrenando o jugando. Domingos Sávio Zainaghi muy adecuadamente cuestiona lo siguiente: “*Durante as horas de sono teria o atleta o direito a computar na jornada como horas de trabalho? Evidentemente que não.*”⁷⁵

La concentración busca resguardar la salud física y la integridad psicológica del futbolista en el periodo que antecede a los partidos, para que así tenga una mejor actuación y rendimiento durante los partidos y en la competición como un todo. Definida por Fernando Tasso así:

concentração é o período em que o atleta fica recluso em um local determinado pelo clube antes da disputa de uma partida. A intenção é manter o atleta focado no jogo a ser disputado, bem como manter sob controle do empregador a sua alimentação, descanso e treinamento.

El club utiliza la concentración para exigir que el futbolista se alimente correctamente, observe las horas de sueño, no haga consumo de bebidas alcohólicas. En la concentración el futbolista juega cartas, billar, *videogame*, usa Internet, etc.

En Brasil, la concentración es, sin lugar a dudas, muy comúnmente utilizada por los clubes. En España y en Europa, en general, esta costumbre futbolística también existe, pero no es tan utilizada como en Brasil.

Heraldo Luis Panhoca⁷⁶ indica que el club puede mantener el futbolista a su disposición por el tiempo aproximado de noventa y dos horas por semana (sumándose las setenta y dos horas del periodo de concentración de tres días y las veinte horas de los días restantes de la semana). Así, el periodo de concentración no será considerado en la jornada de trabajo, tampoco

⁷³ Está de sobreaviso el empleado que permanece em su casa aguardando llamado para el trabajo a cualquier momento (artículo 244, párrafo 2º de la CLT).

⁷⁴ Prontitud es el ejercicio en que el empleado aguarda en el propio establecimiento del empleador (artículo 244, párrafo 3º de la CLT).

⁷⁵ ZAINAGHI, Domingos Sávio. **Os Atletas Profissionais de Futebol no Direito do Trabalho**. o. c., p. 91.

⁷⁶ PANHOCA, Heraldo Luis. *Lei Pelé Oito Anos (1998-2006): Origem do D'Esporto*. In: **Curso de Direito Desportivo Sistêmico**. MACHADO, Rubens Approbato et al (coord.) o. c., p. 131.

se da el pago de horas extras, mientras no sobrepase tres días consecutivos por semana. La concentración es una característica del contrato especial de trabajo deportivo que lo diferencia del contrato de trabajo común, siendo algo absolutamente normal en el ámbito del fútbol profesional.

2.4.5 Reposo semanal remunerado

También se menciona como derecho de los futbolistas el reposo semanal remunerado. El reposo semanal remunerado tiene previsión constitucional (artículo 7º, inciso XV de la Constitución Federal brasileña), estando igualmente inserto en la ley deportiva en su artículo 28, párrafo 4º, inciso IV, que dispone que el reposo semanal remunerado será de veinticuatro horas ininterrumpidas, preferentemente (no obligatoriamente) en día subsecuente a la participación del deportista en el partido, prueba o equivalente, cuando sea realizada en el final de semana. Debido a la peculiaridad del deporte profesional, muchos de los partidos son realizados en los domingos o feriados. Eso obligatoriamente impone la concesión de descansos compensatorios, de acuerdo con las normas de la Ley nº 605/49, la cual expresamente destaca que los descansos serán preferentemente los domingos.

Como este no es el caso del fútbol, el reposo será el lunes; caso contrario, deberá pagarse el trabajo realizado en domingos o feriados, no compensado, en doble valor (la hora extra en los domingos y feriados tiene valor doble). Es decir, no pudiendo ser al día siguiente a la realización del partido, deberá ser compensado en otro día o pago como si fuera hora extra.

2.4.6 Intervalo intrajornada e interjornada

Los futbolistas tienen derecho, así como los demás trabajadores, a intervalos intrajornada e interjornada. Debido a la ausencia de disposición legal específica sobre los intervalos intrajornada e interjornada, son aplicables las normas laborales generales, así autorizado por el párrafo 4º del artículo 28 de la Ley nº 9.615/98.

Referente al intervalo intrajornada, el futbolista tiene derecho a una hora de intervalo, que no es computado en su jornada diaria de trabajo (artículo 71 de la CLT). O sea, la CLT en su artículo 71 establece el lapso temporal de 1 a 2 horas para jornadas superiores a seis horas y de quince minutos para jornadas situadas entre 5 y 6 horas. Zainaghi hace un interesante comentario relacionado con el intervalo para descanso de los partidos. Refiere que el futbolista goza de un intervalo especial, en días de juegos, entre los dos tiempos del partido. Los intervalos

durante la semana de entrenamientos, para reposo y alimentación, no serán computados en la jornada. Los quince minutos de intervalo durante la realización de los juegos no serán descontados, es decir, representa un tiempo a disposición del club, contando en la jornada de trabajo.⁷⁷ Así, el intervalo entre los dos tiempos de un partido no puede ser considerado intervalo intrajornada, pues su objetivo es permitir que los futbolistas puedan descansar para volver a la segunda parte del partido.

En cuanto al intervalo interjornada, dispone el artículo 66 de la CLT que los trabajadores tendrán derecho a once horas consecutivas de intervalo entre el término del trabajo y el inicio las actividades referentes a la jornada siguiente. La CBF establece en su *Regulamento Geral das Competições* (RGC) del año 2017, a través del artículo 25, que ningún club y ningún futbolista podrán disputar partidos sin observar un intervalo mínimo de sesenta horas. Según el párrafo 2º, en casos excepcionales la *Diretoria de Competições* de la CBF, de forma fundamentada y amparada en autorización médica, podrá autorizar la participación de futbolistas sin la observancia del intervalo mínimo fijado. El párrafo 1º, a su vez, aclara que el dispuesto en este artículo 25 no se aplica en caso de nueva disputa de partidos suspendidos y de partidos de desempate en competiciones oficiales.

2.4.7 Adicional nocturno

Otra cuestión que presenta controversias es lo que se refiere al adicional nocturno previsto en la legislación laboral general brasileña. El artículo 7º, inciso IX, de la Constitución Federal dispone que la remuneración del trabajo nocturno deba ser superior a la del trabajo diurno. La CLT a través del artículo 73 aclara que la remuneración del trabajo nocturno tendrá un incremento del 20%, por lo menos, sobre la hora diurna. El párrafo 2º considera el trabajo nocturno entre las 22 horas de un día y las 5 horas del día siguiente. El mismo artículo 73, en su párrafo 1º, informa que la hora del trabajo nocturno vale 52 minutos y 30 segundos; es la llamada *hora reduzida*.

La Ley nº 9.615/98 (así como la revocada Ley nº 6.354/76) no tiene previsión acerca de este instituto, siendo por eso motivo de entendimientos distintos en la doctrina y la jurisprudencia. La jurisprudencia decide en ambos sentidos:

EMENTA: ATLETA PROFISSIONAL DE FUTEBOL. ADICIONAL NOTURNO. Não faz jus o atleta profissional de futebol ao pagamento do adicional

⁷⁷ ZAINAGHI, Domingos Sávio. *Os Atletas Profissionais de Futebol no Direito do Trabalho*. o. c., p. 86.

noturno, já que o labor em tal horário está inserto em suas atividades, nos termos do previsto nos incisos I a III do artigo 35 da Lei nº 9.615/98.

(TRT 4ª Região, RO – 0007300-24.2007.5.04.0101, Relatora: Des. Maria Cristina Schaan Ferreira, Data de Julgamento: 08/07/2009, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 17/07/2009)

As condições peculiares do contrato do atleta profissional de futebol não toleram incursão no adicional noturno, em louvor dos critérios universalmente consagrados na exibição profissional do atleta. Esse tipo de prestação noturna participa visceralmente do contrato e se há de tê-la como abrangida na remuneração estipulada. (TST - RR-3.866/82 - Ac. 1a T., 3.854/83, 16.12.83 - Rel. Min. Ildélio Martins)

EMENTA: ATLETA PROFISSIONAL DE FUTEBOL. ADICIONAL NOTURNO. Em razão das peculiaridades do contrato de trabalhado de atleta profissional de futebol, penso que não lhe são aplicáveis as regras celetistas relativas ao adicional noturno, em face da especificidade da atividade desportiva . Recurso a que se nega provimento, no particular.

(TRT 6ª Região, RO – 0015600-50.2009.5.06.0003, Relator: Des. Acácio Júlio Kezen Caldeira, Data de Julgamento: 11/05/2011, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 23/11/2011)

EMENTA: RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMADA. ATLETA PROFISSIONAL. ADICIONAL NOTURNO. Não havendo norma expressa na Lei n. 9.615/98 sobre o trabalho em horário noturno, aplica-se, ao atletaprofissional, as normas previstas no art. 73 da CLT . Recurso desprovido.

(TRT 4ª Região, RO – 0064300-80.2001.5.04.0201, Relator: Des. Carlos Alberto Robinson, Data de Julgamento: 08/08/2002, 5ª Turma, Data de Publicação: DEJT 26/08/2002)

De igual manera la doctrina se divide. Los defensores de que el adicional nocturno es debido a los futbolistas, Sergio Pinto Martins, Alice Monteiro de Barros, Álvaro Melo Filho, para citar algunos, entienden que la ausencia de previsión específica en la legislación laboral deportiva remite a la aplicación de la legislación laboral general, bajo el párrafo 4º de la Ley nº 9.615/98 y el adicional nocturno sería un derecho de los futbolistas. Incluso porque no se podría ir en contra una previsión constitucional, que estaría arriba de cualquiera ley. Además, el trabajo nocturno después de las 22 horas es más desgastante, siendo bajo el punto de vista médico no recomendable. Y tornando el trabajo nocturno más oneroso sería una forma de desalentarlo y al mismo tiempo se tutelaría la salud del futbolista.

De otra parte, se defiende que el adicional nocturno no es un derecho aplicable a la relación laboral deportiva por su clara distinción de las demás actividades laborales. Domingos Sávio Zainaghi es uno de los principales defensores de este entendimiento. No se puede aplicar la previsión de la CLT y de la Constitución Federal de forma literal. Jugar partidos que empiezan a las 20, 21 o 22 horas forma parte del fútbol y de la cultura futbolística.

En Brasil los partidos en horario nocturno, principalmente los de la Primera y de la Segunda División son televisados. Con el interés de la CBF, organizadora de los campeonatos nacionales, y por exigencia de las emisoras de televisión, que pagan para transmitir los partidos, durante la semana (normalmente los miércoles) hay partidos programados para empezar a las 22 horas. Se agrega que los partidos en horario nocturno favorecen a los aficionados, pues ya habrán salido de sus trabajos y así podrán acompañar e ir a los partidos de su equipo.

Existen ventajas de jugar en horario nocturno, por ejemplo, la imagen del futbolista está siendo divulgada a través de la red de televisión para todo el país o a veces el mundo. Además, el futbolista profesional tiene derecho a recibir el derecho de arena (artículo 42 de la Ley n° 9.615/98 y posteriormente explicado), que es una parcela remuneratoria, garantizada constitucionalmente por estar exhibiendo su imagen en el espectáculo deportivo, de acuerdo con el artículo 5°, XXVIII, letra “a”, de la Constitución Federal.

No hay dudas que no es el club el que determina que los partidos ocurran en horario nocturno. En el peor de los casos, un partido que empieza a las 22 horas ultrapasa el dicho horario nocturno como máximo en dos horas. Es una situación inherente a la profesión de futbolista. Por lo tanto, este entendimiento sobre la ausencia de derecho a la recepción del adicional nocturno parece lo más adecuado. Fábio Menezes de Sá Filho muy claramente establece excepciones: (i) sobre los partidos no televisados, pero programados para el horario nocturno. Está claro que en esta situación los beneficios serían escasos, a menos que el partido haya sido comprado por una emisora que no lo transmita o el club pague los “bichos” al futbolista. Si nada de eso ocurre, será debido el adicional nocturno. (ii) La segunda posibilidad sería el caso que el club ponga los entrenamientos entre las 22 horas y las 5 horas o si partidos son programados para este horario.⁷⁸

La actividad futbolística no puede ser comparada a una actividad normal de trabajo, razón por la que se debe observar que, aunque la ley especial silencie sobre el adicional nocturno, éste en general no será pagado a los futbolistas, salvadas las anteriores excepciones.

2.4.8 Vacaciones

El tema de las vacaciones también se presenta con relevancia en el fútbol. El artículo 28, párrafo 4°, inciso V de la Ley n° 9.615/98 es claro al referir que los futbolistas tendrán treinta días de vacaciones anuales remuneradas aumentadas del respectivo abono de vacaciones (que

⁷⁸ SÁ FILHO, Fábio Menezes de. **Contrato de Trabalho Desportivo**. o. c., p. 91.

es el tercio constitucional – 1/3 – del artículo 7º, inciso XVII, de la Constitución Federal brasileña). El periodo de vacaciones será coincidente con el periodo de receso de las actividades deportivas, lo que ocurre entre la mitad del mes de diciembre de un año y la mitad del mes de enero del año siguiente, posteriormente al final de los campeonatos. Es decir, es un periodo único de concesión de las vacaciones. El derogado artículo 25 de la Ley nº 6.354/76 ya contenía lo mismo. Se les aplican las previsiones de la CLT (artículos 134 y siguientes), a excepción de disposiciones incompatibles.

Durante las vacaciones el futbolista recibirá la misma remuneración como se fuera un mes normal de trabajo (artículo 142⁷⁹ de la CLT). Se incluye la media de rúbricas variables recibidas en el año, como *bichos*, *luvas*, gratificaciones, premios, etc. Las vacaciones son calculadas sobre la remuneración y no sobre el salario. Sobre este resultado incide el 1/3. Además, el futbolista deberá recibir la remuneración de las vacaciones y del 1/3 constitucional hasta dos días antes de la fecha de inicio del respectivo periodo (artículo 145 de la CLT).

Existe el periodo adquisitivo, que ocurre después de cada doce meses de vigencia del contrato de trabajo. El periodo concesivo es representado por los doce meses siguientes después que el trabajador haya adquirido el derecho a las vacaciones que el empleador deberá concederlas. En el caso del futbolista profesional tales conceptos no se aplican, porque es indiferente si el futbolista fue contratado al final del año, a la mitad o al comienzo; el periodo de vacaciones será igual para todos los futbolistas del club. O sea, el periodo adquisitivo es un factor irrelevante mientras que el periodo concesivo es el periodo de receso obligatorio, de acuerdo con lo antes explicado.

Las vacaciones representan un periodo en que los futbolistas no prestan servicios a sus clubes. Sirven de justo descanso para la temporada, que es extremadamente desgastante física y mentalmente para los futbolistas. Aunque no trabaje, el futbolista recibe su remuneración. Permite que el futbolista viaje y permanezca con su familia.

No se aplica a la relación laboral del futbolista profesional el artículo 136 de la CLT, que autoriza al empleador a determinar cuándo tendrá vacaciones. Igualmente el artículo 130, por el cual el empleado tendrá derecho a vacaciones según el número de faltas que tuvo dentro del periodo adquisitivo. La ley deportiva no contiene tal previsión, solamente establece que las vacaciones serán anuales de treinta días, independientemente de los días que el futbolista ha faltado. Existen dos excepciones, que son de aplicación controvertida: la posibilidad de fraccionamiento de las vacaciones y la posibilidad de “venta” de hasta diez días de las

⁷⁹ Art. 142 - O empregado perceberá, durante as férias, a remuneração que lhe for devida na data da sua concessão. [...]

vacaciones.⁸⁰ El artículo 139, párrafo 1º, de la CLT, dice que las vacaciones pueden ser concedidas en dos periodos anuales, siendo que ninguno puede ser inferior a diez días. Por regla general las vacaciones no pueden ser gozadas en dos periodos anuales, pues el periodo es coincidente con el receso deportivo. El artículo 143 de la CLT, a su vez, autoriza el empleado a vender diez días de sus vacaciones.

La doctrina no es unánime sobre estas dos posibilidades, no obstante, no hay obstáculo legal para que en alguna situación específica el futbolista “venda” 1/3 del periodo de vacaciones a su club-empleador, o que el club divida el periodo de vacaciones comprobada la imperiosidad y la necesidad para el club (artículo 134 de la CLT). Lo que no puede desconsiderar es que el total de las vacaciones son de treinta días. Quizá en virtud de alguna competición específica en que el club no participa normalmente sea necesario dividir las vacaciones. Otro ejemplo podría ser un año de Copa del Mundo, como fue en Brasil en el año 2014, en el que todas las competiciones fueron suspendidas por un mes y medio para viabilizar la preparación de la selección de fútbol de Brasil y la realización de la Copa. De cualquiera manera, como se ha visto, por regla general el fútbol profesional posee periodo de vacaciones concedidas obligatoriamente a todos los futbolistas después del fin de las competiciones oficiales de la temporada y antes del inicio de la nueva temporada.

Sobre el pago de las vacaciones, el párrafo 9º del artículo 28 de la Ley nº 9.615/98, incluido por la Ley nº 12.395/11, innova cuando expresamente afirma que el futbolista tendrá derecho a vacaciones proporcionales en caso de rescisión por culpa del club:

§ 9º Quando o contrato especial de trabalho desportivo for por prazo inferior a 12 (doze) meses, o atleta profissional terá direito, por ocasião da rescisão contratual por culpa da entidade de prática desportiva empregadora, a tantos doze avos da remuneração mensal quantos forem os meses da vigência do contrato, referentes a férias, abono de férias e 13º (décimo terceiro) salário.

Mauricio de Figueiredo Corrêa da Veiga y Fabrício Trindade de Sousa invocan la siguiente cuestión: ¿el futbolista tendría derecho a vacaciones proporcionales si el contrato de trabajo tiene plazo superior a doce meses? Entendemos que sí, porque el futbolista, después de dos años de contrato cumplido, siendo despedido en octubre de un año, por ejemplo, tendrá derecho a recibir las parcelas rescisorias, y vacaciones proporcionales. Sin embargo, si este mismo futbolista fuera contratado por otro club en noviembre, gozará el periodo de vacaciones del receso deportivo. Se entiende que las vacaciones proporcionales son debidas, puesto que no

⁸⁰ MELO FILHO, Álvaro. *Nova Lei Pelé – Avanços e Impactos*. o. c., p. 209.

hay garantía que el futbolista consiga un nuevo empleo de inmediato. Es aplicable la disposición del artículo 146 de la CLT.⁸¹

Por último, es importante notar que puede acontecer que el futbolista no disfrute de la totalidad de los treinta días de vacaciones. El término tardío del campeonato nacional y el comienzo de la pretemporada del año siguiente pueden traer la necesidad de suprimir algunos días. Pero el club tiene la costumbre en algún momento del año de conceder los días de descanso faltantes. Esta situación acaba siendo más común cuando un equipo brasileño gana la Copa Libertadores de América⁸² y, por consecuencia, juega el Mundial de Clubes⁸³ disputado en diciembre (que termina alrededor de los días 17 a 21 de diciembre). El club decide retardar el comienzo de la pretemporada para el equipo principal e inicia el *campeonato estadual* (campeonato regional)⁸⁴ con su equipo suplente.

2.4.9 Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS)

El *Fundo de Garantia do Tempo de Serviço* (FGTS) es un derecho de los trabajadores contemplado en el artículo 7º, inciso III, de la Constitución Federal. Es tratado actualmente por la Ley nº 8.036/90⁸⁵. Su reglamento es el Decreto nº 99.684/90. Es un fondo formado por depósitos mensuales obligatorios que son realizados por los empleadores en una cuenta vinculada al nombre de los empleados, gestionada por el banco *Caixa Econômica Federal*, en un valor equivalente al 8% de las remuneraciones que les son pagadas o debidas, debiendo ser

⁸¹ VEIGA, Maurício de Figueiredo Corrêa da y SOUSA, Fabrício Trindade de. **A evolução do futebol e das normas que o regulamentam: aspectos trabalhista-desportivos.** o. c., p. 109.

⁸² La Copa Libertadores de América, oficialmente y por motivos comerciales llamada Copa Bridgestone Libertadores de América, es un torneo internacional de fútbol organizado por la Confederación Sudamericana de Fútbol (CONMEBOL). Es la más importante copa a nivel de clubes de fútbol en América. Fue creada en 1960 bajo la denominación de Copa de Campeones de América, para enfrentar a los campeones de las asociaciones sudamericanas de fútbol en sus respectivos campeonatos de liga. En 1965 la Copa adopta su nombre actual en honor a los líderes de la emancipación de América del Sur (<https://copalibertadoresdeamerica.wordpress.com/que-es-la-copa-libertadores/>)

⁸³ La Copa del Mundo de Clubes, también conocida como Campeonato Mundial de Clubes o simplemente Mundial de Clubes, es una competición de fútbol organizada por la FIFA y disputada entre clubes campeones de todas las seis confederaciones continentales: CONMEBOL (Confederación Sudamericana de Fútbol – América del Sur), CONCACAF (Confederation of North, Central America and Caribbean Association Football - América del Norte, Central y Caribe), UEFA (Union of European Football Associations - Europa), CAF (Confederation of African Football - África), AFC (Asian Football Confederation - Asia) y OFC (Oceania Football Confederation - Oceanía), además del representante del país-sede (club que ganó el campeonato nacional de este país).

⁸⁴ Los campeonatos regionales en Brasil son las competiciones realizados en cada uno de los Estados federativos (que corresponden a las Comunidades Autónomas en España). Cada federación estadual organiza su propio campeonato. Participan equipos que a nivel nacional están em distintas divisiones, desde la Primera hasta la Cuarta. Estes campeonatos tienen duración de tres a cuatro meses.

⁸⁵ Art. 2º O FGTS é constituído pelos saldos das contas vinculadas a que se refere esta lei e outros recursos a ele incorporados, devendo ser aplicados com atualização monetária e juros, de modo a assegurar a cobertura de suas obrigações.

depositado mensualmente hasta el día 7. Así, se trata de un depósito bancario vinculado, pecuniario, compulsorio y realizado por el empleador a favor del empleado visando formar una especie de ahorro para este, que podrá ser sacado en las hipótesis previstas en ley. Procura garantizar una indemnización por el tiempo de servicio al trabajador, en las hipótesis previstas en la legislación. El artículo 31, párrafo 2º, de la Ley nº 9.615/98 hace referencia a la obligatoriedad del depósito del FGTS, bajo pena de restar caracterizada la mora contumaz para efectos de rescisión del contrato de trabajo del futbolista.

El futbolista es un trabajador como otro cualquier, como ya hemos visto, siendo la diferencia el hecho de ser regulado por una legislación especial. Subsidiariamente se le aplica las normas de la legislación laboral general, incluyéndose ahí la observancia a la Ley nº 8.036/90, que trata del FGTS. El FGTS es calculado sobre toda la remuneración pagada o debida, incidiendo, por lo tanto, sobre todas las rúbricas de naturaleza remuneratoria pagadas de forma habitual, incluso *bichos*, *luvas*, decimotercer salario, premios, etc. (artículo 15 de la Ley nº 8.036/90).

Como en caso del fútbol el contrato es por plazo determinado, el FGTS podrá ser cobrado cuando ocurre la extinción por expiración del tiempo, rescisión por causa justificada motivada por el club (rescisión indirecta), dispensa sin causa justificada del futbolista por el club (dispensa inmotivada), incapacidad/muerte del futbolista, extinción del club, culpa recíproca y fuerza mayor. Además, cuando ocurre la extinción del contrato de trabajo antes del término, hay algunas hipótesis en las que el empleador debe pagar al empleado una indemnización de 40% sobre el monto de todos los depósitos hechos en la cuenta vinculada del FGTS durante el contrato de trabajo, actualizado monetariamente y acrecido de intereses. Se entiende que las hipótesis en que esta indemnización de 40% es debida son las siguientes: rescisión por causa justificada motivada por el club (rescisión indirecta), dispensa sin causa justificada del futbolista por el club (dispensa inmotivada) y extinción del club. En caso de fuerza mayor y culpa recíproca, la indemnización será del 20%. Es lo que dispone el artículo 18 y párrafos de la Ley nº 8.036/90⁸⁶. Es importante referir que, si el contrato de trabajo llega

⁸⁶ Art. 18. Ocorrendo rescisão do contrato de trabalho, por parte do empregador, ficará este obrigado a depositar na conta vinculada do trabalhador no FGTS os valores relativos aos depósitos referentes ao mês da rescisão e ao imediatamente anterior, que ainda não houver sido recolhido, sem prejuízo das cominações legais.

§ 1º Na hipótese de despedida pelo empregador sem justa causa, depositará este, na conta vinculada do trabalhador no FGTS, importância igual a quarenta por cento do montante de todos os depósitos realizados na conta vinculada durante a vigência do contrato de trabalho, atualizados monetariamente e acrescidos dos respectivos juros.

§ 2º Quando ocorrer despedida por culpa recíproca ou força maior, reconhecida pela Justiça do Trabalho, o percentual de que trata o § 1º será de 20 (vinte) por cento.

§ 3º As importâncias de que trata este artigo deverão constar da documentação comprobatória do recolhimento dos valores devidos a título de rescisão do contrato de trabalho, observado o disposto no art. 477 da CLT, eximindo o empregador, exclusivamente, quanto aos valores discriminados.

a su fin, la indemnización de 40% no se aplica, aunque podrá el futbolista utilizar su cuenta del FGTS. Sin embargo, existe en la doctrina y en la jurisprudencia una divergencia con respecto a la incidencia de la multa de 40% en el caso de dispensa sin causa justificada del futbolista por el club (dispensa inmotivada) – antes del término del plazo contractual. Para una parte de la doctrina la multa de 40% no puede ser acumulada con la indemnización del artículo 479 de la CLT⁸⁷ (mitad de la remuneración que el futbolista tendría derecho a recibir hasta el término del plazo contractual), pues importaría doble punición al club por una misma causa.

Para una segunda parte de la doctrina, sí sería posible acumular las dos indemnizaciones. La multa del artículo 479 se destina a punir al empleador que rescinde el contrato antes de su fin, mientras que la multa de 40% del FGTS establece una indemnización vinculada al tiempo de servicio. Incluso dicen que no hay previsión legal de imposibilidad de acumulación de ambas multas, no pudiendo ser entendido como un *bis in idem*, tampoco un enriquecimiento sin causa.

La multa del artículo 479 fue sustituida por la cláusula compensatoria deportiva prevista en el artículo 28, inciso II, de la Ley n° 9.615/98, no aplicándose más a la relación de trabajo del futbolista profesional, de acuerdo con el artículo 28, párrafo 10, de la Ley n° 9.615/98. Sin embargo, entendemos que la multa de 40% del FGTS y la cláusula compensatoria deportiva pueden ser acumuladas.

2.4.10 Aviso previo

En el contrato de trabajo del futbolista profesional no se aplica el instituto del aviso previo, porque éste es por plazo determinado. Según el artículo 487 de la CLT, si el contrato es por plazo indeterminado, la parte que sin justo motivo tiene interés en rescindirlo deberá avisar la otra con una antelación que varía de acuerdo con el tiempo de servicio prestado, pudiendo llegar hasta noventa días. Antes el plazo era de treinta días, y desde la publicación de la Ley n° 12.506/11 pasó a ser calculado a partir del tiempo trabajado.

Sergio Pinto Martins agrega su manifestación acerca del artículo 481 de la CLT⁸⁸. Existiendo cláusula anticipada de rescisión del contrato en contratos por plazo determinado, y

⁸⁷ Art. 479 - Nos contratos que tenham termo estipulado, o empregador que, sem justa causa, despedir o empregado será obrigado a pagar-lhe, a título de indenização, e por metade, a remuneração a que teria direito até o termo do contrato.

[...]

⁸⁸ Art. 481 - Aos contratos por prazo determinado, que contiverem cláusula asseguratória do direito recíproco de rescisão antes de expirado o termo ajustado, aplicam-se, caso seja exercido tal direito por qualquer das partes, os princípios que regem a rescisão dos contratos por prazo indeterminado.

siendo ejercido esta previsión, será aplicable el aviso previo, por ser regla de los contratos indeterminados.⁸⁹

2.4.11 Cláusula indemnizatoria deportiva y cláusula compensatoria deportiva

La cláusula indemnizatoria deportiva y la cláusula compensatoria deportiva son otras dos particularidades a ser analizadas, quizá los dos elementos más importantes del contrato especial de trabajo deportivo. Fueron incluidas en la relación laboral de clubes y deportistas profesionales después de la entrada en vigor de la Ley n° 12.395/11, que, como ya se dicho, alteró significativamente la Ley n° 9.615/98. Anteriormente, la Ley n° 9.615/98 hablaba de cláusula penal y multa rescisoria, siendo la primera una de las principales controversias que existió en la legislación deportiva brasileña. La fijación de pena pecuniaria para el rompimiento anticipado del contrato deriva de la propia naturaleza del contrato de trabajo por plazo determinado en el caso del fútbol.⁹⁰

Cuando el contrato especial de trabajo deportivo del futbolista profesional se cumple por lapso temporal, termina su vigencia y se rompe el vínculo laboral y el vínculo deportivo del futbolista con el club, sin carga indemnizatoria para ambas las partes, en lo que se refiere a pago de indemnización, visto que este último tiene naturaleza accesoria en relación al primero (artículo 28, párrafo 5°, inciso I, de la Ley 9.615/98).

Sin embargo, si ocurre la rescisión anticipada del contrato de trabajo, es decir, antes del lapso temporal previsto, la parte que origina el término del contrato queda obligada al pago de la cláusula indemnizatoria deportiva o de la cláusula compensatoria deportiva, siendo la primera de responsabilidad del futbolista y la segunda del club.

La cláusula penal corresponde a la actual cláusula indemnizatoria deportiva, y la multa rescisoria corresponde a la actual cláusula compensatoria deportiva. Anteriormente, la legislación no dejaba claro cual era el sujeto pasivo de la obligación de pago de la cláusula penal. Cuanto a la multa rescisoria no había duda; su pago era responsabilidad del empleador (club), de acuerdo con el artículo 479 de la CLT, en los casos en que este despidiese sin causa justificada al futbolista, o aún cuando el club incurriese en lo dispuesto en el artículo 31, párrafo 3° de la Ley n° 9.615/98 antes de la entrada en vigor de la Ley n° 12.395/11. Esta última

⁸⁹ MARTINS, Sergio Pinto. **Direitos Trabalhistas do Atleta Profissional de Futebol**. o. c., p. 25.

⁹⁰ SANTORO, Luiz Felipe Guimarães. As Peculiaridades e Especificidades do Contrato de Trabalho do Atleta de Futebol. In: BASTOS, Guilherme Augusto Caputo (Org.). **Atualidades sobre Direito Desportivo no Brasil e no Mundo**. Dourados: Seriema, 2009, p. 204.

situación es la llamada rescisión indirecta del contrato de trabajo, la que permaneció en la actual redacción de la Ley nº 9.615/98, y es una de las formas de extinción del contrato de trabajo que será estudiada en el capítulo 2.11.

De esta forma, en esas situaciones, cuando el deportista tenía su contrato de trabajo rescindido sin causa justificada, o cuando el club incurriese en la rescisión indirecta dispuesta en el artículo 31 de la Ley nº 9.615/98, el empleador era obligado a pagarle, a título de indemnización, la mitad de la remuneración a que tenía derecho hasta el término del contrato. La multa rescisoria tenía naturaleza moratoria y era considerada también por la no retención del FGTS y de las contribuciones para la seguridad social. O sea, la multa rescisoria era de responsabilidad del club a que el deportista estaba vinculado. Para que no se dejara espacio para dudas, el párrafo 10º del artículo 28 de la Ley nº 9.615/98 expresamente informó que no se aplican al contrato especial de trabajo deportivo los artículos 479 y 480 de la CLT, es decir, ahora no cabe la aplicación de la multa rescisoria a favor de los deportistas, sólo de la cláusula compensatoria deportiva.

No obstante, hay que recordar que la cláusula indemnizatoria deportiva y la cláusula compensatoria deportiva son innovaciones agregadas a la *lex sportiva* brasileña por medio de la Ley nº 12.395/11, la cual está en vigencia desde 17 de marzo de 2011, y reforzadas por la previsión del nuevo RNRTAF en los artículos 8º y 9º. Así, los contratos que ya estaban en vigor antes de la referida ley siguen siendo regulados por la Ley nº 9.615/98, mas sin las alteraciones añadidas por la Ley nº 12.395/11. Es decir, en estos casos, sigue siendo aplicada y debida la multa rescisoria del artículo 479 de la CLT y la cláusula penal. A los contratos de trabajo firmados después, obviamente ya se les aplican las innovaciones legales ahora en vigencia.

Volviendo a la cuestión anterior, ahora que la multa rescisoria en el ámbito deportivo pasa a ser denominada cláusula compensatoria deportiva, su finalidad continúa inalterada: indemnizar al deportista por el despido sin causa justificada o por la configuración de la llamada rescisión indirecta, prevista en el artículo 31 y párrafos de la Ley nº 9.615/98, siendo debida por el club al deportista.

La cláusula compensatoria deportiva está prevista en el artículo 28, inciso II y párrafo 3º, de la Ley nº 9.615/98⁹¹. Con las alteraciones de la nueva ley, la cláusula compensatoria

⁹¹ Art. 28. A atividade do atleta profissional é caracterizada por remuneração pactuada em contrato especial de trabalho desportivo, firmado com entidade de prática desportiva, no qual deverá constar, obrigatoriamente:

[...]

II - cláusula compensatória desportiva, devida pela entidade de prática desportiva ao atleta, nas hipóteses dos incisos III a V do § 5o.

[...]

deportiva pasa a tener un límite máximo y un límite mínimo, entre los cuales será fijado el valor debido al deportista. El límite máximo es de 400 veces el valor del salario mensual en el momento de la rescisión, y el mínimo el valor total de salarios mensuales a que tenía derecho el deportista hasta el término del contrato. Se ve que el límite mínimo es el doble del valor que anteriormente preveía el texto consolidado para la multa rescisoria (50% de la remuneración debida hasta el término del contrato), representando una protección a los deportistas en su negociación con los clubes empleadores. La cláusula compensatoria deportiva tiene una finalidad reparatoria o compensatoria, que se aplica cuando el deportista pierde su empleo por causa relacionada al club-empleador. No se trata de cuantificar los daños, tampoco debe probarse la existencia de perjuicios, puesto que se trata de una compensación de contenido establecido en ley y pactado contractualmente.⁹²

Mucho más discutible y sin haber sido consenso entre los operadores del derecho deportivo, la aplicación de la cláusula penal generaba muchas dudas y diferentes entendimientos. La cláusula penal, se puede decir, vino para tomar el espacio dejado por el antiguo instituto del *passe*⁹³. Con la revocación del *passe*, los clubes se quedan sin una garantía, sin una compensación, que pudiese protegerlos en caso de “pérdida” del deportista, sea esta pérdida ocasionada por la transferencia definitiva del deportista o por la rescisión motivada por el deportista, es decir, antes del término del plazo estipulado en el contrato de trabajo.

La cláusula penal fue introducida por la Ley nº 9.615/98, que en su redacción anterior de su artículo 28 preveía que el contrato de trabajo firmado con entidad de práctica deportiva debería contener obligatoriamente cláusula penal para las hipótesis de no cumplimiento, rompimiento o rescisión unilateral. El texto antiguo de la ley no aclaraba quien sería el deudor

§ 3º O valor da cláusula compensatória desportiva a que se refere o inciso II do caput deste artigo será livremente pactuado entre as partes e formalizado no contrato especial de trabalho desportivo, observando-se, como limite máximo, 400 (quatrocentas) vezes o valor do salário mensal no momento da rescisão e, como limite mínimo, o valor total de salários mensais a que teria direito o atleta até o término do referido contrato.

[...]

§ 5º O vínculo desportivo do atleta com a entidade de prática desportiva contratante constitui-se com o registro do contrato especial de trabalho desportivo na entidade de administração do desporto, tendo natureza acessória ao respectivo vínculo empregatício, dissolvendo-se, para todos os efeitos legais:

[...]

III - com a rescisão decorrente do inadimplemento salarial, de responsabilidade da entidade de prática desportiva empregadora, nos termos desta Lei;

IV - com a rescisão indireta, nas demais hipóteses previstas na legislação trabalhista; e

V - com a dispensa imotivada do atleta.

⁹² MELO FILHO, Álvaro. **Nova Lei Pelé – Avanços e Impactos**. o. c., p. 127.

⁹³ El antiguo instituto del *passe* consistía en la importancia debida por un club a otro por la cesión del futbolista durante la vigencia del contrato o después de su término, observadas las normas deportivas pertinentes, de acuerdo con el derogado artículo 11 de la Ley nº 6.354/76.

de la cláusula penal, si sólo el deportista, o club y deportista, conforme el caso. La ley apenas informaba que era obligatoria la presencia de cláusula penal para dichas hipótesis.

No había dudas de que, si el deportista fuera el causador de la rescisión sin motivo justificado, del incumplimiento o del rompimiento, tendría él que pagar la cláusula penal. La duda que surgía era si el club también tenía responsabilidad por el pago del instituto de la cláusula penal si hubiese colaborado en las situaciones previstas en la redacción antigua del artículo 28. La ley definitivamente no era clara en este sentido. Así, existía un gran dilema: si la cláusula penal sería unilateral o bilateral. Tanto la doctrina como la jurisprudencia no eran unísonas cuanto a esta cuestión.

Autores como Álvaro Melo Filho y Domingos Sávio Zainaghi defendían la unilateralidad de la cláusula penal. Entendían que no había sentido para un deportista ya beneficiado con la recepción de la multa rescisoria prevista en el artículo 31 de la Ley nº 9.615/98, beneficiado también con la rescisión del vínculo deportivo y libre, por lo tanto, para firmar contrato de trabajo con cualquier entidad deportiva, pudiese, aún, ser beneficiado con la recepción cumulativa de la cláusula penal. Sería un *bis in idem*, pues se penalizaría al club con el pago de dos multas. Álvaro Melo Filho sintetiza que pretender la aplicación concomitante de los artículos 28 de la Ley nº 9.615/98 y 479 de la CLT, implicaría también reputarse legal la incidencia conjunta de los artículos 28 de la Ley nº 9.615/98 y 480 de la CLT⁹⁴, ahora beneficiando al club al que está vinculado el deportista.⁹⁵

Algunos indicios de la Ley nº 9.615/98 refuerzan el entendimiento acerca de la unilateralidad de la cláusula penal. Cuando el párrafo 3º del artículo 28, en su redacción anterior, no fijaba límite para determinar la cláusula penal en transferencias internacionales, no dejaba dudas que el transferido es el deportista y no el club. Además, cuando la antigua redacción del artículo 33 hacía referencia a la condición de juego (concepto que sólo se aplica al deportista, y nunca a club), que sólo será concedida con la prueba de pago de la cláusula penal, refuerza el entendimiento de que la cláusula penal incide sólo sobre la rescisión unilateral por parte del deportista. Por último, el inciso II del artículo 57, decía que 1% del valor de la cláusula penal, en casos de transferencias nacionales e internacionales, sea pagado por el deportista a la *Federação das Associações de Atletas Profissionais*, a partir de lo cual se entendía que la cláusula penal sería debida sólo por el deportista.

⁹⁴ Art. 480 - Havendo termo estipulado, o empregado não se poderá desligar do contrato, sem justa causa, sob pena de ser obrigado a indenizar o empregador dos prejuízos que desse fato lhe resultarem.

⁹⁵ MELO FILHO, Álvaro. *Nova Lei Pelé – Avanços e Impactos*. o. c., p. 114.

Para Domingos Sávio Zainaghi, no se puede olvidar que “*com a extinção do passe, buscou-se um mecanismo jurídico de valorização dos clubes, sob pena de uma verdadeira e irreversível falência destes e com a conseqüente exterminação do futebol brasileiro*”. La cláusula penal, prevista en el artículo 28 de la Ley nº 9.615/98, para las hipótesis de “*descumprimento, rompimento ou rescisão unilateral*” del contrato de trabajo deportivo, se categoriza como un “pacto de permanencia” en sustitución a la “*lei áurea*” deportiva que extinguió el instituto del “*passe*”. La cláusula penal concretiza una justa compensación para el club y mayor seguridad para el atleta, asegurando la proporcionalidad indemnizatoria, pero, con la limitación de hasta 100 veces el montante de la remuneración anual, se inhibe la fijación de valores inicuos para el club o exorbitantes para los atletas, en suma, propicia un equilibrio entre la libertad de transferencia del deportista-trabajador y las inversiones y gastos del club-empendedor.⁹⁶

Siguen algunos casos de la jurisprudencia que defendía la unilateralidad de la cláusula penal:

CLÁUSULA PENAL. ATLETA PROFISSIONAL. LEI PELÉ. O art. 28 da Lei nº 9.615/98 determina que o contrato de trabalho do atleta profissional deve conter, obrigatoriamente, cláusula penal para as hipóteses de descumprimento, rompimento ou rescisão unilateral, restringindo sua aplicação apenas ao atleta.
(TRT 4ª Região, RO – 0011500-16.2008.5.04.0012, Relatora: Des. Cleusa Regina Halfen, Data de Julgamento: 25/02/2010, 8ª Turma, Data de Publicação: DEJT 10/03/2010)

ATLETA PROFISSIONAL. DIREITO DE IMAGEM. NATUREZA DA PARCELA. REFLEXOS. A parcela recebida pelo atleta profissional sob o título de direito de imagem não possui natureza salarial, por ser inferior a 50% do salário, razão pela qual não incide sobre outras verbas. Recurso desprovido.

CLÁUSULA PENAL. ATLETA PROFISSIONAL. LEI PELÉ. A Lei nº 9.615/98 obriga a inclusão de cláusula penal em todos os contratos de trabalho firmados com atletas profissionais de futebol, tendo-se como equivocado o entendimento segundo o qual essa cláusula somente é devida pelo atleta que rescinde o contrato de trabalho antes do prazo determinado, visto que a exegese do art. 28 da Lei Pelé leva à conclusão de que é de aplicação bilateral, sendo devida no caso dos autos, em que o reclamado tomou a iniciativa de romper prematuramente o contrato de trabalho do reclamante. Recurso provido.

(TRT 4ª Região, RO – 0108400-47.2006.5.04.0201, Relatora: Des. Cleusa Regina Halfen, Data de Julgamento: 23/08/2007, 8ª Turma, Data de Publicação: DEJT 27/09/2007)

Ementa: [...]

2. Multa prevista no artigo 28, da Lei 9.615/98. Indevida ao atleta profissional. Inteligência dos artigos 31, § 3º, 33 e 57, inciso II, da Lei Pelé, vigentes até a edição da Lei 12.395/11. A interpretação sistemática da Lei 9615/98, considerada a redação anterior à edição da Lei 12.395/11, induz à conclusão de que a obrigação relativa à cláusula penal é imposta apenas ao atleta que deu azo ao rompimento antecipado do

⁹⁶ MELO FILHO, Álvaro. **Direito Desportivo – Aspectos Teóricos e Práticos**. o. c., p. 128.

pacto laboral, ou seja, a beneficiária exclusiva da penalidade é a própria entidade desportiva, em razão dos investimentos despendidos com a formação e a manutenção do jogador. Em outras palavras, denota-se do sistema legal em epígrafe que a cláusula penal será devida apenas pelo atleta em relação à entidade desportiva, nos casos de rescisão antecipada. Já a multa aplicável, nas hipóteses de rescisão indireta por falta do clube ou voluntária e antecipada por iniciativa do empregador seria aquela a que alude o artigo 479, da CLT, a teor das disposições contidas no § 3º, do artigo 31, da já citada Lei 9615/98.

(TRT 2ª Região, RO – 01530009120105020065, Relatora: Desa. Jane Granzoto Torres da Silva, Data de Julgamento: 30/06/2011, 9ª Turma, Data de Publicação: DEJT 15/07/2011)

RECURSO ORDINÁRIO DAS PARTES. RESCISÃO DO CONTRATO DO ATLETA PROFISSIONAL DE FUTEBOL. CLÁUSULA PENAL. INDENIZAÇÃO PREVISTA NO ART. 479 DA CLT. VALOR DEVIDO.

A cláusula penal desportiva, em sua gênese, é uma regra de proteção aos clubes, nasceu para compensar o fim do passe, sendo, portanto, inaplicável, nos termos da legislação ainda vigente, quando o rompimento se dá por iniciativa do empregador. Nega-se provimento ao recurso ordinário do atleta e dá-se parcial provimento ao apelo da reclamada para absolvê-la do pagamento sentenciado a título de cláusula penal e também para fixar em R\$ 622,20 a quantia ainda devida, a título rescisório, pela dispensa imotivada ocorrida.

(TRT 4ª Região, RO – 0000300-29.2005.5.04.0202, Relator: Des. João Ghisleni Filho, Data de Julgamento: 21/09/2005, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 05/10/2005)

“EMBARGOS - CLÁUSULA PENAL - LEI Nº 9.615/98 - RESCISÃO ANTECIPADA DO CONTRATO POR INICIATIVA DA ENTIDADE DE PRÁTICA DESPORTIVA – RESPONSABILIDADE

A jurisprudência majoritária desta Corte, à qual me submeto, é no sentido de que o atleta profissional não tem direito à indenização prevista no art. 28 da Lei Pelé, que é devida apenas à entidade desportiva, no caso de o atleta motivar a rescisão contratual. Embargos conhecidos e providos.” (E-RR - 136100-48.2004.5.03.0022, Rel. Min.: Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, DEJT 18/09/2009)

RECURSO DE REVISTA. ATLETA PROFISSIONAL. RESCISÃO INDIRETA. CLÁUSULA PENAL. APLICAÇÃO DO ART. 28 DA LEI Nº 9.615/1998. Conforme precedentes da SBDI-1 desta Corte Superior, a cláusula penal prevista no art. 28 da Lei nº 9.615/1998, para os casos de descumprimento, rompimento ou rescisão unilateral, é dirigida apenas ao atleta profissional. No caso de rescisão indireta do contrato de trabalho, por mora salarial, aplica-se o art. 31, § 3º, do referido diploma legal, cabendo a multa rescisória pela aplicação do art. 479 da CLT. Recurso de revista conhecido e desprovido. (RR - 140000-27.2008.5.04.0004, Relator Ministro: Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 14/05/2010)

CLÁUSULA PENAL. LEI N.º 9.615/98. RESCISÃO ANTECIPADA DO CONTRATO POR INICIATIVA DA ENTIDADE DE PRÁTICA DESPORTIVA, ANTERIORMENTE À EDIÇÃO DA LEI N.º 12.395/2011. PENALIDADE Oponível APENAS AO ATLETA. A colenda SBDI-I desta Corte superior, interpretando o conteúdo da Lei n.º 9.615/98, em especial o disposto nos seus artigos 28, 31 e 33, com a redação vigente anteriormente às alterações introduzidas pela Lei n.º 12.395/2011, consagrou entendimento, hoje pacificado, no sentido de que a cláusula penal prevista no artigo 28 é oponível exclusivamente ao atleta profissional. Precedentes. Recurso de revista não conhecido.

Processo: RR - 134300-09.2006.5.08.0011 Data de Julgamento: 09/04/2014, Relator Ministro: Lelio Bentes Corrêa, 1ª Turma, Data de Publicação: DEJT 15/04/2014.

En contrapartida, para aquellos que defendían la cláusula penal bilateral, entre los cuales se pueden citar a Marcílio Krieger y Rinaldo José Martorelli, quien incurriese en motivo para la rescisión, tenía que pagar la cláusula penal, independiente si club o deportista. Defendían que existía un gran desequilibrio entre club y deportista. El club tendría el poder financiero, al revés del deportista, parte hiposuficiente de la relación laboral, que cuenta sólo con su fuerza laboral. En una negociación el deportista no tendría opción sino aceptar lo que el club propusiese. Decían que ante los extensos límites (máximo y mínimo) para fijar el valor de la cláusula penal (hasta 100 veces el montante de la remuneración anual del deportista para transferencias nacionales⁹⁷), un deportista con baja remuneración podría estar “preso” a un contrato con una altísima cláusula penal, lo que dificultaría enormemente el libre ejercicio de la profesión. Es decir, la desproporcionalidad afectaba y perjudicaba demasiado a los deportistas. Sostenían que en el propio artículo 28 no se estaba determinando la unilateralidad de la cláusula penal.

Asevera Marcílio Krieger que la cláusula penal es debida por aquel que dio causa al incumplimiento, rompimiento o rescisión unilateral, pues el rompimiento del status nacido con el pacto laboral deportivo entre club y deportista, por cualquier de los contratantes, producirá, en mayor o menor grado, perjuicio para la otra parte que, por tal motivo, tendrá derecho a la indemnización pactada bajo el nombre de cláusula penal.⁹⁸ La tesis también encontraba defensa en los tribunales, fijando la responsabilidad por el pago de la cláusula penal al responsable por la rescisión contractual:

ATLETA PROFISSIONAL DE FUTEBOL - LEI PELÉ (ART. 28 DA LEI 9.615/98) - RESCISÃO CONTRATUAL - CLÁUSULA PENAL - RESPONSABILIDADE. Pelo art. 28 da Lei 9.615/98 (Lei Pelé), o contrato de trabalho do atleta profissional de futebol deve conter obrigatoriamente cláusula penal pela rescisão unilateral do contrato, do que se infere ser o sujeito passivo da multa rescisória quem deu azo à rescisão, e beneficiário aquele que com ela sofreu prejuízo. "In casu", restou assentada a iniciativa do Reclamado na ruptura contratual, o que atrai sobre ele, portanto, a responsabilidade pelo pagamento da multa rescisória preconizada na cláusula penal firmada no contrato

⁹⁷ Art. 28. A atividade do atleta profissional, de todas as modalidades desportivas, é caracterizada por remuneração pactuada em contrato formal de trabalho firmado com entidade de prática desportiva, pessoa jurídica de direito privado, que deverá conter, obrigatoriamente, cláusula penal para as hipóteses de descumprimento, rompimento ou rescisão unilateral.

[...]

§ 3º O valor da cláusula penal a que se refere o *caput* deste artigo será livremente estabelecido pelos contratantes até o limite máximo de cem vezes o montante da remuneração anual pactuada.

[...]

§ 5º Quando se tratar de transferência internacional, a cláusula penal não será objeto de qualquer limitação, desde que esteja expresso no respectivo contrato de trabalho desportivo.

⁹⁸ KRIEGER, Marcílio. Alguns conceitos para o estudo do Direito Desportivo. Revista Brasileira de Direito Desportivo, n. 1, 2002. In: **Direitos Trabalhistas do Atleta Profissional de Futebol**. MARTINS, Sergio Pinto. o. c., p. 52.

celebrado entre as Partes. (ED-RR - 145700-14.2004.5.04.0201, Relator Ministro: Ives Gandra Martins Filho, 4ª Turma, Data de Publicação: DJ 18/05/2007)

RECURSO DE REVISTA. ATLETA PROFISSIONAL DE FUTEBOL. TÉRMINO ANTECIPADO DO CONTRATO DE TRABALHO. CLÁUSULA PENAL. Da exegese do artigo 28 da Lei nº 9.615/98, constata-se que a antecipação, pelo empregador, do termo final do contrato de trabalho de atleta profissional acarreta o pagamento da cláusula penal, conforme firmado no contrato de trabalho. Entender que a referida cláusula tem como único obrigado o atleta que rompe, antecipadamente, o contrato de trabalho contrasta com o direito e fere o sinalagma, na medida em que pretende impor ao atleta encargo desproporcional ao exigido da entidade desportiva. Recurso de revista conhecido e provido. (RR - 111200-97.2006.5.06.0005, Relator Ministro: Aloysio Corrêa da Veiga, 6ª Turma, Data de Publicação: DJ 11/10/2007)

ATLETA DE FUTEBOL. CONTRATO DE TRABALHO ANTECIPADAMENTE RESCINDIDO. ART. 28 DA LEI N. 9.615/98 (LEI PELÉ). CLÁUSULA PENAL APLICÁVEL TANTO AO ATLETA QUANTO AO CLUBE. CARÁTER SINALAGMÁTICO DO CONTRATO DE TRABALHO. A cláusula penal referida pelo art. 28 da Lei nº 9.615/98 (Lei Pelé) impõe uma pena de cunho obrigatório àquele que rescindir unilateralmente o contrato de trabalho temporário, seja o atleta ou seja a entidade desportiva contratante. Ora, o contrato de trabalho possui natureza sinalagmática, impondo às partes contratantes reciprocidade de direitos e obrigações. Portanto, se o rompimento do pacto de trabalho ocorrer por iniciativa do Clube empregador antes do término do prazo estipulado, deve responder pela cláusula punitiva referida.

(TRT 12ª Região, RO – 00780-2009-038-12-00-1, Relatora: Des. Sandra Marcia Wambier, Data de Julgamento: 17/05/2010, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 26/05/2010)

ATLETA PROFISSIONAL. MULTA POR RESILIÇÃO ANTECIPADA DE CONTRATO. MULTA DO ART. 479 DA CLT e MULTA CONTRATUAL PREVISTA EM CLÁUSULA PENAL. Uma multa não exclui a outra, sendo uma devida em função da resilição antecipada do contrato de trabalho, prevista no art. 479 da CLT, e a outra para reparar perdas e danos, prevista em cláusula penal e obrigatória na foram do art. 28 supracitado. Recurso parcialmente provido.

(TRT 19ª Região, RO – 01858.2004.006.19.00-8, Relator: Des. José Abílio Neves Sousa, Data de Julgamento: 04/08/2005, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 11/08/2005)

Estas eran las dos vertientes acerca de la aplicabilidad de la cláusula penal en materia deportiva. Vale mencionar que por mucho tiempo la bilateralidad de la cláusula penal se aplicó en los fallos del TST. Había decisiones acumulando el pago de la multa rescisoria, y de la cláusula penal, en disfavor del club. Sin embargo, después de prácticamente diez años pasó a prevalecer la unilateralidad de la cláusula penal. La decisión del TST que revertió el entendimiento de la bilateralidad para el carácter unilateral es del Ministro Guilherme Caputo Bastos, resultado de una interpretación sistemática limitada a la óptica finalista de la norma, destacándose como argumento la disposición del artículo 31, párrafo 3º de la propia Ley nº 9.615/98, no pareciendo razonable que la cláusula penal viniera a sumarse a la indemnización

prevista en la CLT (TST-RR 1077/2004-054-02-00.0).⁹⁹ Después, el fallo de la *Seção Especializada em Dissídios Individuais – Subseção 1* (SEDI-1) del TST (E-ED-RR – 552/2002-029-01-00), del Ministro Vieira de Melo Filho publicado en el DJ 24/10/08) unificó y acabó con la divergencia jurisprudencial hasta entonces existente, con la siguiente dicción:

RECURSO DE EMBARGOS DO RECLAMADO - CLÁUSULA PENAL - ART. 28 DA LEI Nº 9.615/98 (LEI PELÉ) - OBRIGAÇÃO IMPOSTA APENAS AO ATLETA PROFISSIONAL QUE ROMPE O CONTRATO DE TRABALHO ANTECIPADAMENTE. A *mens legis* do novo regramento legal, instituído pela Lei Pelé, visou solucionar os inúmeros problemas jurídicos causados pelo antigo instituto do passe que, a par de garantir os altos investimentos efetuados pelas agremiações desportivas, acabava por vincular o atleta ao titular do passe, independentemente da existência, ou não, de contrato de trabalho em curso. O direito ao passe conflitava com o livre exercício da profissão, na medida em que estava desvinculado do contrato de trabalho, de modo que o prestador dos serviços, o atleta profissional, somente poderia transferir-se para outra agremiação esportiva mediante a negociação do seu passe, independentemente da vigência, ou não, do contrato de trabalho. O *caput* do art. 28 da Lei nº 9.615/98, ao estabelecer a cláusula penal para os casos de descumprimento, rompimento ou rescisão contratual, dirige-se somente ao atleta profissional, pois sua finalidade é resguardar a entidade desportiva em caso de ruptura antecipada do contrato de trabalho, em decorrência dos elevados investimentos que são efetuados para a prática dos esportes profissionais competitivos. Tal penalidade não se confunde com as hipóteses de rescisão indireta ou voluntária e antecipada do contrato de trabalho por parte do empregador, cuja indenização devida ao empregado, atleta de qualquer modalidade desportiva, é aquela estabelecida no § 3º do art. 31 da Lei nº 9.615/98. Tal entendimento é confirmado pela graduação regressiva da cláusula penal, na forma prevista no § 4º do art. 28 desse diploma legal, em que a cada ano do contrato de trabalho cumprido pelo atleta profissional vai se amortizando o investimento efetuado pela entidade desportiva, de modo que, ao final do prazo máximo de sua vigência, que é de cinco anos, o vínculo desportivo do atleta, acessório do contrato de trabalho, dissolve-se, nos exatos termos do inciso I do § 2º do art. 28 da Lei Pelé. Essa é a teleologia não apenas da cláusula penal, mas da própria Lei Pelé, cujas disposições procuram equilibrar as obrigações e os direitos das partes envolvidas e estimular os investimentos necessários ao constante desenvolvimento das práticas desportivas, tão caras ao país. Recurso de embargos conhecido e provido.

El hecho es que después de la entrada en vigor de la Ley nº 12.395/11, esta discusión dejó de existir porque la cláusula penal pasó a denominarse cláusula indemnizatoria deportiva, con el fin de evitar sinonimia o confusión terminológica con el instituto de la cláusula penal similar y propio del derecho civil.¹⁰⁰ Así, la referida cláusula debe constar obligatoriamente en el contrato especial de trabajo deportivo (artículo 28 de la Ley nº 9.615/98), será debida exclusivamente por el deportista para la entidad de práctica deportiva a la cual está vinculado en las hipótesis del inciso I del artículo 28 de la Ley nº 9.615/98: transferencia del deportista para otro club, nacional o extranjero, durante la vigencia del contrato especial de trabajo

⁹⁹ MELO FILHO, Álvaro. *Nova Lei Pelé – Avanços e Impactos*. o. c., p. 114.

¹⁰⁰ La cláusula penal prevista en el Código Civil brasileño en los artículos 408 y siguientes es un instituto propio del derecho civil, teniendo carácter bilateral, pues obliga al deudor que no cumple el contrato, además de estar limitada al valor de la obligación principal, es decir, no puede superar el valor de la obligación principal.

deportivo, o por ocasión del retorno del deportista a las actividades profesionales en otro club en el plazo de hasta treinta meses.

Para Álvaro Melo Filho la cláusula indemnizatoria tiene una triple función: (i) reforzar el vínculo deportivo laboral profesional, (ii) asegurar daños y perjuicios deportivos a los clubes frente a la “quiebra” del contrato por el deportista, teniendo naturaleza reparadora, y (iii) restablecer el equilibrio deshecho cuando existe incumplimiento por el deportista.¹⁰¹ La cláusula indemnizatoria deportiva es la cuantía debida al club por el deportista cuando éste pretende desvincularse en el curso del contrato. No se olvide que los deportistas igualmente fueron atendidos en sus reivindicaciones. Con la aparición de la cláusula indemnizatoria deportiva tienen libertad para rescindir su contrato de trabajo en cualquier tiempo.¹⁰²

Según el párrafo 1º del mismo artículo 28, el valor de la cláusula indemnizatoria deportiva será libremente pactado por las partes y expresamente cuantificado en el instrumento contractual, respetándose el límite máximo de 2.000 veces el valor medio del salario contractual, de acuerdo con el párrafo 1º, inciso I, del artículo 28. Esa limitación del valor vale sólo para transferencias nacionales y no para transferencias de deportistas para clubes del exterior. En este último caso, el valor a ser estipulado es libre, no habiendo limitación (artículo 28, párrafo 1º, inciso II de la Ley nº 9.615/98).

La cláusula indemnizatoria deportiva es requisito esencial para cualquier contrato de trabajo deportivo. Representa una penalidad debida por el deportista al club al que esté vinculado. No se puede interpretar esta referida cláusula como una limitación al derecho del libre ejercicio de la profesión, pues forma parte de las peculiaridades de la actividad futbolística, constituyéndose como importante instrumento de garantía de los clubes que invierten en el futbolista. Es uno de los únicos mecanismos que garantizan el cumplimiento del contrato por parte del deportista.

La presencia de la cláusula indemnizatoria deportiva, tras los importantes cambios llevados a cabo por la Ley nº 12.395/11, ha ayudado a reforzar el poder económico de los clubes. Históricamente los clubes no tuvieron capacidad financiera para competir con los clubes extranjeros. En cierta manera, atento a tal realidad, el legislador a través de la cláusula indemnizatoria deportiva aumentó de 100 a 2000 veces el valor medio del salario contractual para transacciones realizadas a nivel nacional y mantuvo la ausencia de limitación para

¹⁰¹ MELO FILHO, Álvaro. **Nova Lei Pelé – Avanços e Impactos**. o. c., p. 118.

¹⁰² VEIGA, Maurício de Figueiredo Corrêa da y SOUSA, Fabrício Trindade de. **A evolução do futebol e das normas que o regulamentam: aspectos trabalhista-desportivos**. o. c., p. 159.

transferencias internacionales. Para las dos hipótesis el valor debe estar expresamente descrito en el contrato. Está claro que:

A cláusula não apenas garante a certeza da efetividade do investimento direcionado ao atleta, como também na hipótese de consumada a transação, capitaliza o clube para a realização de novos investimentos, tanto na estrutura do clube quanto na formação e/ou contratação de novos jogadores. No mesmo compasso, diminui a inferioridade dos clubes pobres em relação aos clubes ricos, uma vez que inibe a competição financeira.¹⁰³

La ausencia de limitación del valor de la cláusula indemnizatoria deportiva en las transacciones internacionales determinó la creación de reglas complementarias para evitar fraudes. El párrafo 2º dispone que en el caso que un club brasileño (cedente) contrate deportista de otro club brasileño (cesionario), pagando la cláusula indemnizatoria deportiva para transferencias nacionales, y este deportista venga a concretar la transferencia internacional del mismo deportista en plazo inferior a tres meses para un club extranjero, el club cedente tendrá que cargar con el pago de la cláusula indemnizatoria deportiva internacional, debida al club cesionario, configurando colusión con el club extranjero. Tal disposición tiene como objetivo evitar la realización de colusión o la llamada “puente”, en que un club extranjero hace uso de un “*clube laranja*” para forjar una transferencia nacional (interna) para reducir expresivamente el valor de la cláusula indemnizatoria deportiva e inmediatamente después concretar la transferencia internacional.

Sin embargo, el establecimiento ilimitado del valor de la cláusula indemnizatoria deportiva para transferencias internacionales no es algo absoluto. Observar la proporcionalidad y la razonabilidad en la fijación del valor es recomendable considerando que no se pueden excluir los parámetros que la FIFA utiliza para decidir litigios en el ámbito de sus órganos de resolución. No sólo valores salariales y el valor de la cláusula propiamente dicha son considerados, también la proporcionalidad, la edad del deportista, y otros factores que pueden o no ser valorados para cuantificar el monto indemnizatorio.

Además, otra novedad incluida en el artículo 28, párrafo 2º, por la Ley nº 12.395/11, es la responsabilidad solidaria por el pago de la cláusula indemnizatoria deportiva del tercer club, del nuevo club. El deportista y el nuevo club son solidariamente responsables por el pago de la cláusula indemnizatoria deportiva, cuando actúan conjuntamente provocando el rompimiento anticipado e inmotivado del contrato de trabajo con el actual club. La responsabilidad solidaria busca evitar que el club de procedencia no obtenga la indemnización dada la previsible falta de

¹⁰³ VEIGA, Maurício de Figueiredo Corrêa da y SOUSA, Fabrício Trindade de. **A evolução do futebol e das normas que o regulamentam: aspectos trabalhista-desportivos.** o. c., p. 163.

capacidad económica de deportistas para asumir el pago de la cláusula indemnizatoria deportiva. Refuerza el equilibrio contractual y previene que un acto unilateral del futbolista perjudique al club, que en muchos casos ha invertido sumas importantes en el futbolista.

Esta norma fue influenciada por el artículo 17.2 del RETJ de la FIFA, que establece la responsabilidad solidaria del deportista con el tercer por la ruptura anticipada del contrato para transferencias internacionales desde el año 2001. La responsabilidad por el pago de la cláusula indemnizatoria deportiva pasa a ser del club y del deportista conjuntamente, si en colusión intentan y proceden a la ruptura del contrato sin causa justificada. Se trata de una garantía del club, titular de los valores de la cláusula indemnizatoria deportiva. Mantiene el equilibrio de la economía deportiva y asimismo no interfiere en la competición deportiva, pues un club tercero no va a arriesgarse a ser responsable solidariamente con el pago de la cláusula indemnizatoria deportiva, siendo un importante mecanismo de protección para que los clubes puedan mantener sus jugadores sin sufrir presión de otros clubes.¹⁰⁴ Evidentemente si un deportista decide rescindir el contrato especial de trabajo deportivo para vincularse a otra entidad de práctica deportiva, y su actual club no pretende liberarlo, el deportista tendrá obligatoriamente que cargar con el pago de la cláusula indemnizatoria deportiva para rescindir su contrato especial de trabajo deportivo.

Como se ha dicho, la cláusula indemnizatoria deportiva vale sólo en disfavor del deportista, como forma de resarcir y recompensar el club por la “pérdida” del deportista antes del plazo estipulado en el contrato de trabajo, o sea, busca compensar las pérdidas y daños de la inversión del club en el ejercicio contractual de la actividad deportiva profesional. De esta forma, la cláusula indemnizatoria deportiva tiene naturaleza de reparación por la inversión hecha por el club al deportista, siendo una reparación para la pérdida del vínculo deportivo y laboral durante el contrato. Además, restablece el equilibrio deshecho cuando ocurre la extinción del contrato especial de trabajo deportivo por parte del deportista. Es decir, la finalidad de la cláusula indemnizatoria deportiva es justamente para que el deportista cumpla el contrato hasta el final.

Anteriormente la ley presentaba formas de reducción de la antigua cláusula penal (reductores de 10%, 20%, 40% y 80%), aplicables para cada año realizado de vigencia del contrato; era la llamada reducción automática. Esta previsión legal no existe ahora, aunque,

¹⁰⁴ RAMOS, Rafael Teixeira. **Cláusula Indenizatória Desportiva e Cláusula Compensatória Desportiva: Nova Sistemática Rescisória do Contrato de Trabalho do Atleta.** Disponible en: <http://www.sintese.com/doutrina_integra.asp?id=1203>. Acceso en: 20 ago. 2014.

debido a la autonomía contractual, las partes tengan la facultad de incluir reductores de la cláusula indemnizatoria deportiva u otras definiciones en el contrato.

Al final, se destaca que si todas las partes involucradas en una eventual transferencia (deportista, club cedente y club cesionario) entran en un acuerdo, el valor de la cláusula indemnizatoria deportiva previsto en el contrato evidentemente puede ser reducido y negociado con el fin de que la transferencia ocurra.

Como se ha visto, desde el punto de vista de la interpretación del artículo 28 de la Ley n° 9.615/98, la aprobación de la Ley n° 12.395/11 disminuyó las divergencias que existían tanto en la doctrina como en la jurisprudencia con respecto al instituto de la antigua cláusula penal. Aunque puedan surgir cuestionamientos comparando el límite de 400 salarios debidos por el club al deportista en la cláusula compensatoria deportiva en contraste con el límite de 2000 salarios medios debidos por el deportista al club en la cláusula indemnizatoria deportiva, es oportuno aclarar que tal previsión legal no rompe con la razonabilidad, es decir, no se configura cualquier tratamiento desigual o desproporcional. Es necesario analizar el contexto en que se establece cada parte de la relación laboral: los costos caen prácticamente todos sobre el club, que mantiene su estructura física (estadio, centro de entrenamiento), la estructura administrativa de empleados (excluidos los futbolistas y personal técnico), viajes, concentraciones e impuestos más expresivos que aquellos pagos por los futbolistas. Éstos, al revés, tienen costos de su subsistencia e impuestos incidentes sobre su remuneración.¹⁰⁵ Además, los riesgos inherentes a la actividad deportiva de los clubes no alcanzan a los futbolistas, pues son los clubes los que invierten en los futbolistas, inversión que en la mayoría de los casos no es compensada, o porque el futbolista no alcanza un desarrollo profesional o porque acaba desistiendo de la profesión, y aún, cuando rescinde el contrato perjudica a su club técnicamente. Si el club es el responsable por la rescisión, el futbolista tendrá la libertad para firmar nuevo contrato con cualquier club, pudiendo negociar nuevo contrato con mejores valores, hecho que depende únicamente de su calificación. Sin contar que la cláusula indemnizatoria deportiva es normalmente pagada por el club que contrata el futbolista, mientras que el pagador de la cláusula compensatoria deportiva es exclusivamente el club-empendedor. Luego, no se puede despreciar la realidad deportiva, siendo adecuado no tratar igualmente a los desiguales (clubes y futbolistas). No tener los ojos abiertos para este contexto significa desconocer el mundo deportivo caracterizado por particularidades que lo tornan específico incluso en el ámbito legal y normativo. Como consecuencia de los argumentos arriba expresados, la cláusula indemnizatoria deportiva y la

¹⁰⁵ VEIGA, Maurício de Figueiredo Corrêa da y SOUSA, Fabrício Trindade de. **A evolução do futebol e das normas que o regulamentam: aspectos trabalhista-desportivos.** o. c., p. 166.

cláusula compensatoria deportiva representan un avance en la búsqueda por una cada vez mayor estabilidad de las relaciones contractuales entre clubes y deportistas (futbolistas), pues previenen el desequilibrio contractual, no consagrando posición privilegiada a club o deportista en la relación laboral.

2.4.12 Seguro

2.4.12.1 Concepto de seguro deportivo y previsión legal

La actividad futbolística registra incontables episodios de accidentes de trabajo y aparición de enfermedades profesionales, consustanciadas en lesiones, distensiones, contusiones, problemas de rodilla, etc., que pueden acontecer en partidos, oficiales o amistosos, entrenamientos, o incluso en otras circunstancias como accidente en viajes por el club o la selección nacional, utilizando medios de transporte como autobús del club, coche particular, avión, etc., o aún algún disturbio en el estadio o centros de entrenamiento.

El bien jurídico que se busca tutelar es la integridad física y psicológica de los deportistas, además de su propia vida. Para los fines de la legislación aplicable a esta materia, no existe diferencia en el tratamiento dedicado a los demás trabajadores. La regla general para los contratos por plazo determinado es la no existencia de garantía después del término del plazo, es decir, expirado el plazo del contrato el futbolista queda sin contrato y libre para firmar nuevo contrato. Pero, en virtud de la atipicidad de la práctica deportiva, la legislación estableció una póliza para seguro de vida y accidentes personales, incluyendo obviamente los accidentes de trabajo (la redacción anterior de la ley deportiva era restringida a accidentes de trabajo). El seguro deportivo tiene el objetivo de cubrir a los futbolistas contra el riesgo de muerte o incapacidad deportiva, parcial o total, temporal o permanente, resultante de un accidente o de agresión provocada por la rivalidad deportiva, lo que demuestra el riesgo inherente a la actividad. Dispone el artículo 45 de la Ley nº 9.615/98, que los clubes están obligados a contratar seguro de vida y de accidentes personales, vinculado a la actividad deportiva, para los futbolistas profesionales, con el objetivo de cubrir los riesgos a que ellos están sujetos¹⁰⁶.

El párrafo 1º define que la importancia asegurada debe garantizar al futbolista, o al beneficiario por él indicado en el contrato de seguro, el derecho a una indemnización mínima correspondiente al valor anual de la remuneración pactada. A continuación, el párrafo 2º

¹⁰⁶ La contratación del seguro sólo es obligatoria para el fútbol profesional, según el artículo 94 de la Ley nº 9.615/98, no lo siendo para el fútbol aficionado.

complementa previendo que la entidad de práctica deportiva es responsable por los gastos médico-hospitalarios y de medicamentos necesarios para el restablecimiento del futbolista mientras la aseguradora no haga el pago de la indemnización a que se refiere el párrafo 1º de este artículo. En efecto, el seguro, en su principal finalidad, cubre el eventual accidente, ocurrido en el ámbito de la actividad deportiva o fuera, que ocasione la muerte o la incapacidad (invalidez) permanente o temporal para la práctica deportiva. Puesto que no hay como evitar lesiones y accidentes durante la práctica deportiva, cuando ocurren, la protección al futbolista se hace efectiva básicamente de dos formas: (i) a través de la cobertura de los costes (gastos médicos y hospitalarios) para la recuperación de lesiones, y (ii) con el pago de indemnización por la ocurrencia del siniestro. El pago de la indemnización relativa a la muerte o la incapacidad permanente o temporal está condicionado a la comprobación del siniestro vinculado a la actividad deportiva.

No siendo caso de muerte o accidente que determine una incapacidad, el seguro tan solamente servirá para la cobertura de los gastos de recuperación. No es cualquiera lesión sufrida por el futbolista la que dará derecho a la indemnización prevista en el párrafo 1º del artículo 45 (valor total de la remuneración anual). Eso evita cualquier posibilidad de enriquecimiento ilícito por los futbolistas, incluso porque no habría aseguradora que aceptase tales condiciones.

2.4.12.2 Beneficios de la seguridad social

Ya vimos que los futbolistas son asegurados obligatorios de la Seguridad Social (INSS), en la condición de empleados, lo que origina el descuento de la contribución previsor de sus salarios. Se les aplican las normas conforme a lo previsto en el párrafo 4º del artículo 28 de la Ley nº 9.615/98.

El artículo 7º, inciso XXVIII, de la Constitución Federal garantiza a los trabajadores “*seguro contra accidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa*”, norma esta que es complementada por el artículo 201, inciso I¹⁰⁷. En este caso, el concepto de accidente de trabajo consta en el artículo 19 de la Ley nº 8.213/91: es aquél que ocurre por el ejercicio del trabajo al servicio del

¹⁰⁷ Art. 201. A previdência social será organizada sob a forma de regime geral, de caráter contributivo e de filiação obrigatória, observados critérios que preservem o equilíbrio financeiro e atuarial, e atenderá, nos termos da lei, a: I - cobertura dos eventos de doença, invalidez, morte e idade avançada; [...]

empleador, provocando lesiones corporales o perturbación funcional que cause la muerte o la pérdida o reducción, permanente o temporal, de la capacidad para el trabajo. El artículo 20 considera accidente de trabajo las contingencias siguientes: (i) enfermedad profesional, entendida como la producida o provocada por el ejercicio del trabajo peculiar a determinada actividad y constante de la respectiva relación elaborada por el Ministerio del Trabajo y de la Previdencia Social; (ii) enfermedad de trabajo, entendida como la adquirida o provocada debido a condiciones especiales en que el trabajo es realizado y con el que se relacione directamente. Según el artículo 21, se equiparan también al accidente de trabajo: el accidente ligado al trabajo que, aunque no sea sido la causa única, haya contribuido directamente para la ocurrencia de la lesión (esta es la llamada concausa); ciertos accidentes sufridos por el empleado en el local y en el horario de trabajo; la enfermedad proveniente de contaminación accidental del empleado en el ejercicio de su actividad; y el accidente sufrido al servicio del empleador o en la trayectoria entre la residencia y el local de trabajo del empleado y viceversa, todo de acuerdo con el artículo de la arriba citada ley.

Ocurrido el accidente debe el club emitir la llamada *Comunicação de Acidente de Trabalho* (CAT)¹⁰⁸, viabilizando el recibimiento por parte del futbolista del *auxílio-doença acidentário* cuando sea accidente de trabajo en general (en el artículo 20 de la Ley n° 8.213/91 descrito como dos opciones: enfermedad de trabajo y enfermedad profesional). Si posteriormente el futbolista resulta no apto de forma permanente para la práctica deportiva y también para cualquier otra actividad profesional, como consecuencia del accidente o de la enfermedad, el *auxílio-doença acidentário* podrá ser convertido en jubilación por invalidez (*aposentadoria por invalidez*). Para ello, deberá comprobar al INSS que no puede ser rehabilitado en otra profesión. Si es reducida considerablemente su aptitud para la práctica deportiva o tornándose incapacitado para la práctica deportiva, pero no para otra actividad profesional, el futbolista podrá requerir el *auxílio-acidente*. Por otro lado, si ocurre la muerte del futbolista por la práctica deportiva, los dependientes económicamente del futbolista podrán suplicar el recibimiento del beneficio de pensión por muerte. En cualquiera de estos casos igualmente incidirá el seguro deportivo.

Si el futbolista sufre accidente de trabajo durante los quince primeros días cabe al club pagar el salario, quedando el contrato de trabajo interrumpido (ésta es una de las causas de

¹⁰⁸ La llamada CAT es un documento emitido cuando ocurre un accidente de trabajo o cuando existe una enfermedad profesional. De acuerdo con el artículo 22 de la Ley n° 8.213/91, el accidente de trabajo debe ser comunicado a la Seguridad Social, es decir, debe emitir la CAT hasta el primero día hábil siguiente a la ocurrencia, y en caso de muerte, de forma inmediata.

interrupción del contrato – capítulo 2.7 de esta tesis). Expirado este plazo sin que el futbolista se haya recuperado, el beneficio, entiéndase el *auxílio-doença acidentário*, pasa a ser pagado por el INSS (artículos 59 y 60 de la Ley nº 8.213/91), respetado el límite financiero legalmente previsto (caso en que el contrato de trabajo queda suspendido - capítulo 2.7 de esta tesis). Habiendo diferencia entre el valor del salario y el valor del *auxílio-doença acidentário* el club normalmente complementa hasta el valor del salario establecido en contrato.

Además de todo eso, el futbolista puede tener derecho al *auxílio-acidente*, que no se confunde con el *auxílio-doença acidentário*, y que será concedido como indemnización al asegurado, no sustituyendo el salario, pudiéndose acumular ambos, cuando, después de la consolidación de las lesiones derivadas de accidente de cualquier naturaleza, resultaren secuelas que impliquen reducción de la capacidad para el trabajo que habitualmente ejercía (artículo 86 de la Ley nº 8.213/91). Es importante mencionar que el *auxílio-acidente* puede ser debido a partir del día siguiente al término del *auxílio-doença*, independientemente de cualquiera remuneración recibida por el accidentado y está prohibida la acumulación (artículo 86, párrafo 2º). La única posibilidad de acumular *auxílio-doença* con *auxílio-acidente* es cuando ambos no se refieren a la misma enfermedad o accidente que les haya originado.

Otra distinción importante es la que hace referencia a los institutos *auxílio-doença acidentário* y *auxílio-doença comum*. A pesar del beneficio ser uno, existen dos nomenclaturas distintas para el *auxílio-doença*: *comum* y *acidentário*. Existe distinción sólo en relación al origen que determina la incapacidad. El *comum* posee el código B31 y el *acidentário* el código B91. El *auxílio-doença acidentário* tiene como causa determinante la incapacidad relacionada obligatoriamente con la actividad que el asegurado ejerce, pudiendo ocurrir a través de accidente de trabajo o de enfermedad profesional. El *auxílio-doença comum*, contrariamente, es destinado a los asegurados que desarrollen enfermedad que los incapacite para la actividad laboral sin relación de causalidad o nexo causal con la actividad ejercida. Para la concesión del *auxílio-doença acidentário* no se exige cumplimiento de periodo de carencia de 12 contribuciones mensuales (artículo 26 de la Ley nº 8.213/91), para el *auxílio-doença comum* sí se exige (artículo 25 de la misma ley). Otra diferencia reside en el hecho de que sólo el accidente de trabajo que generó el pago del *auxílio-doença acidentário* al empleado garantiza la estabilidad prevista de doce meses después de recuperada la aptitud para ejercer el trabajo y terminada la concesión del beneficio, que está prevista en el artículo 118 de la Ley nº 8.213/91 (analizada en el tópico 2.4.12.2).

En relación a la actividad futbolística, lo común es la concesión del *auxílio-doença acidentário*. El *auxílio-doença* se diferencia de la *aposentadoria por invalidez*, porque para el

primero beneficio es necesario que la incapacidad del empleado sea para su trabajo habitual, mientras que el segundo la incapacidad debe ser total. Además, habiendo perspectiva de recuperación se concede el *auxílio-doença*.

Por fin, es necesario explicar brevemente la *aposentadoria por invalidez*. Conceptuada en el artículo 42¹⁰⁹ de la Ley nº 8.213/91, para que el empleado tenga derecho a recibirla debe cumplir requisitos como (i) incapacidad permanente para el trabajo y (ii) cumplimiento del periodo de carencia de doce contribuciones mensuales (a menos que derive de accidente de trabajo). Luego, la cantidad es pagada durante el tiempo que el empleado permanecer en la situación de invalidez. Según el artículo 43, la *aposentadoria por invalidez* es debida desde el día siguiente a la cesación del *auxílio-doença* (pudiendo originarse a partir del *auxílio-doença comum* o *acidentário*). Requisito indispensable es la imposibilidad de rehabilitación para el ejercicio profesional de actividad que garantice la subsistencia del asegurado.

2.4.12.3 La ausencia de indemnización por accidente de exclusiva responsabilidad del futbolista

Existe una importante excepción cuando se trata de lesión que el futbolista sufre por su exclusiva responsabilidad. Según el párrafo 7º del artículo 28 de la Ley nº 9.615/98, cuando el futbolista está impedido de jugar, por plazo ininterrumpido superior a noventa días, debido a acto o evento de su exclusiva responsabilidad, desvinculado de la actividad profesional, el contrato será suspendido, sin que el club le tenga que pagar la remuneración. Eso está recogido expresamente en el contrato especial de trabajo deportivo (Cláusula Quinta). Además, el párrafo 8º refiere que el plazo del contrato será prorrogado si ocurre el evento del párrafo 7º, o sea, el periodo de baja será añadido al final del contrato.

2.4.12.4 La cuestión de la estabilidad provisoria: reciente alteración jurisprudencial

Vale resaltar que hasta hace poco tiempo el futbolista no tuvo derecho a la estabilidad provisoria de empleo de doce meses de que trata el artículo 118 de la Ley nº 8.213/91, aún que haya suspensión o interrupción del contrato de trabajo derivado del accidente de trabajo o

¹⁰⁹ Art. 42. A aposentadoria por invalidez, uma vez cumprida, quando for o caso, a carência exigida, será devida ao segurado que, estando ou não em gozo de auxílio-doença, for considerado incapaz e insusceptível de reabilitação para o exercício de atividade que lhe garanta a subsistência, e ser-lhe-á paga enquanto permanecer nesta condição.

enfermedad. De esta manera, el valor mínimo del seguro - valor anual de la remuneración pactada – correspondía a los doce meses de estabilidad. No había en la legislación ninguna reglamentación acerca de la garantía de empleo para los contratos por plazo determinado, incluso no había determinación legal de que el periodo de suspensión fuera adicionado al final del plazo del contrato (antiguamente el Decreto nº 2.574/98, derogado por el Decreto nº 5.000/04, lo determinaba). No obstante, muchos contratos de trabajo deportivos ya contenían la previsión de extensión temporal del contrato por el plazo que el futbolista estuvo alejado del trabajo, basado en la autonomía contractual. El artículo 472, párrafo 2º, de la CLT determina que, si existe acuerdo entre las partes, el tiempo de suspensión será adicionado al final del plazo contractual.

El hecho es que en el año 2012 el TST alteró su jurisprudencia, lo que determinó la inclusión del ítem III en la *Súmula 378*: “*III – O empregado submetido a contrato de trabalho por tempo determinado goza da garantia provisória de empregado, decorrente de acidente de trabalho, prevista no art. 118 da Lei nº 8.213/91*”. Definitivamente el contrato especial de trabajo deportivo fue incluido como destinatario de la estabilidad provisoria. En ese sentido:

ACIDENTE DO TRABALHO – JOGADOR DE FUTEBOL – CONTRATO POR PRAZO DETERMINADO – ESTABILIDADE - PERTINÊNCIA – SÚMULA 378, III, DO TST - Os termos do artigo 118 da Lei 8213/91 não excepcionam quanto à modalidade do contrato, ou seja, não distinguem, para efeito de manutenção do emprego, se o contrato foi firmado por prazo determinado ou indeterminado. Assim posicionou-se a Súmula 378, do C.TST, no respectivo item III, pois o empregado, atleta de futebol, admitido mediante contrato por prazo determinado que sofre acidente de trabalho tem a garantia de emprego de doze meses. Recurso ordinário do reclamante conhecido e provido.

(TRT 15ª Região, RO – 0000408-73.2010.5.15.0009, julgado em 31/03/2015, Relator Des. Fabio Allegretti Cooper, 3ª Turma, Data da publicação 10/04/2015)

RECURSO DE REVISTA. PRELIMINAR DE NULIDADE DO ACÓRDÃO DO TRT POR NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. Não se constata omissão do TRT na análise das questões mencionadas pelo recorrente como não apreciadas. Intactos os arts. 832 da CLT, 458 do CPC, e 93, IX, da Constituição Federal. Recurso de revista de que não se conhece. DOENÇA DEGENERATIVA. CONCAUSA. ACIDENTE DE TRABALHO POR EQUIPARAÇÃO. Nos termos do art. 20, § 1º, a, da Lei nº 8.213/91, não se enquadra na hipótese de acidente de trabalho a doença degenerativa. Todavia, na jurisprudência desta Corte Superior, admite-se a configuração do acidente de trabalho quando as atividades exercidas são suficientes para potencializar ou agravar a doença degenerativa (concausa), nos termos do art. 21, I, da Lei nº 8.213/91. Fica configurada a concausa quando o laudo pericial demonstra que as atividades exercidas contribuíram para a piora dos sintomas da doença e as premissas fáticas informam que o reclamante, que tinha problemas degenerativos de coluna, foi submetido à atividade específica de esforço físico. Logo, deve ser reconhecido o acidente de trabalho. Recurso de revista de que não se conhece. JOGADOR PROFISSIONAL DE FUTEBOL. ESTABILIDADE PROVISÓRIA DECORRENTE DE ACIDENTE DE TRABALHO. CONTRATO POR PRAZO DETERMINADO. SÚMULA Nº 378, III, DO TST. A decisão do Regional está em consonância com o que dispõe o item III da Súmula nº 378 do TST: “O empregado

submetido a contrato de trabalho por tempo determinado goza da garantia provisória de emprego decorrente de acidente de trabalho prevista no art. 118 da Lei nº 8.213/91." Recurso de revista de que não se conhece.

(RR - 386-97.2010.5.03.0025, Relatora Ministra: Kátia Magalhães Arruda, Data de Julgamento: 26/11/2014, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 20/02/2015)

Así, deberían los clubes observar que ocurriendo el accidente de trabajo faltando un periodo inferior a un año para el término del contrato, el plazo necesariamente ultrapasará la fecha originalmente prevista, considerando el derecho que los futbolistas tienen referente a la estabilidad de empleo, es decir, a ser mantenido en el empleo por más de doce meses desde el regreso al trabajo. Por otro lado, si cuando el futbolista regresa al trabajo, después del alta médica, y cuando aún faltan más de doce meses para el término del plazo contractual, entonces el periodo de estabilidad acaba absorbido por el propio plazo contractual. Si no es respetada esta reciente orientación, el futbolista puede requerir su reintegración en el empleo o la indemnización de doce meses equivalente. Encontrándose agotado el plazo de estabilidad, no se puede elegir la reintegración en el empleo, motivo por el cual será debida la indemnización sustitutiva del periodo estable. En este sentido, el TST ya estableció su posicionamiento, en función del texto de la *Súmula* nº 396, I: "*Exaurido o período de estabilidade, são devidos ao empregado apenas os salários do período compreendido entre a data da despedida e o final do período de estabilidade, não lhe sendo assegurada a reintegração no emprego.*"

Incluso los clubes ya tienen la práctica de redactar cláusula contractual determinando que en caso de lesionarse el futbolista en partidos o entrenamientos, para los cuales queda inhabilitado para la práctica del fútbol por más de quince días, los efectos del contrato de trabajo sean suspendidos, prorrogándose por igual periodo después de la fecha originalmente prevista para el término del contrato, comprendido por el primer día después de los quince días iniciales de retirada, hasta el último día anterior a aquél en que el futbolista readquirió condiciones físicas para jugar, documentalmente comprobado por el órgano responsable de soportar el pago del beneficio (*auxílio-doença*), que es el INSS.¹¹⁰

2.4.12.5 La discusión sobre la obligatoriedad del seguro, la responsabilidad civil y conclusiones

Cerrado este tema y volviendo a la cuestión del seguro, está claro que, aunque exista la obligatoriedad de la contratación del seguro, la ley no prevé sanción al club que no lo contrata.

¹¹⁰ DELBIN, Gustavo; SILVA, Rodrigo Ferreira da Costa; GRAICHE, Ricardo. **Elementos de Direito Desportivo Sistêmico**. São Paulo: Quartier Latin, 2008, p. 55.

Eso representa un fallo de la ley, pues causa interpretaciones diversas y puede acarrear condenas pesadas a clubes en la Justicia Laboral. Para Álvaro Melo Filho “*O que certamente faltou inserir na lei brasileira desportiva foi a sanção decorrente do descumprimento da obrigatoriedade de efetivação do seguro desportivo, pois, como sempre assinalamos, norma sem sanção é mera sugestão*”¹¹¹. En la práctica, innumerables clubes acaban por no contratar el citado seguro, pues prefieren aguardar la eventual demanda judicial en lugar de prevenir y resguardarse de posibles accidentes. Es por ello que “*não são raras as situações em que o atleta ajuíza ação trabalhista em face do clube e pleiteia o pagamento de indenização em razão da não contratação de seguro de vida e de acidentes pessoais.*”¹¹²

Se ha visto que las decisiones judiciales dictadas respecto a la ausencia de contratación de seguro están condenando a los clubes al pago de la indemnización sustitutiva mínima (valor total anual de remuneración – trece meses):

EMENTA: ATLETA PROFISSIONAL. INDENIZAÇÃO DO SEGURO OBRIGATÓRIO DO ART. 45 DA LEI 9.615/98. É devida indenização prevista no art. 45 da Lei 9.615/98 em razão da omissão do réu que não pactuou seguro obrigatório contra riscos de acidente do trabalho. Aplicação dos arts. 186, 927 e 944 do CC. Sentença mantida.

(TRT 4ª Região, RO – 0000303-39.2010.5.04.0030, Relator: Desa. Lucia Ehrenbrink, Data de Julgamento: 12/04/2012, 8ª Turma, Data de Publicação: DEJT 18/04/2012)

INDENIZAÇÃO DA LEI Nº 9.615/98. SEGURO OBRIGATÓRIO DOS ATLETAS PROFISSIONAIS. Diante da omissão do réu em instaurar o seguro obrigatório contra riscos de acidente do trabalho, devida a indenização prevista no artigo 45 da Lei nº 9.615/98.

(TRT 4ª Região, RO – 0020980-24.2013.5.04.0406, Relator: Des. Raul Zoratto Sanvicente, Data de Julgamento: 29/10/2015, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 05/11/2015)

RECURSO DE REVISTA DO RECLAMADO. ATLETA PROFISSIONAL. JOGADOR DE FUTEBOL. ART. 45 DA LEI 9.615/98. INDENIZAÇÃO SUBSTITUTIVA PELA NÃO CONTRATAÇÃO DO SEGURO DESPORTIVO. 1. O art. 45 da Lei 9.615/98, já em sua redação dada pela Lei 9.981/2000, vigente durante o período do contrato de trabalho do reclamante, dispunha expressamente acerca da obrigação das entidades de prática desportiva de contratar seguro de acidentes de trabalho para atletas profissionais e ela vinculados, com o objetivo de cobrir os riscos a que eles estão sujeitos, e que a importância segurada deveria garantir ao atleta profissional uma indenização mínima correspondente ao valor total anual da remuneração ajustada. Tal diretriz, por sinal, continua mesmo após a alteração promovida pela Lei 12.395/2011. 2. Referida indenização não está vinculada à ausência de percepção dos salários, razão pela qual a circunstância de o atleta, diante de uma lesão, ter sofrido incapacitação apenas temporária, em nada impede que faça jus à indenização mínima a que se refere a lei. 3. Com efeito, a indenização em comento

¹¹¹ MELO FILHO, Álvaro. **Nova Lei Pelé – Avanços e Impactos**. o. c., p.218.

¹¹² VEIGA, Maurício de Figueiredo Corrêa da. **Jogador sem seguro de vida deve receber indenização**. Disponible en: <<http://www.conjur.com.br/2012-jul-09/mauricio-veiga-jogador-seguro-vida-receber-indenizacao>>. Acceso en: 14 ene. 2016.

visa a compensar os riscos a que estão sujeitos os atletas profissionais de alto rendimento, cujo desempenho e ascensão profissional dependem necessariamente de sua condição física. Justifica-se, segundo estudiosos, em razão da "correlação entre a frequência de acidentes e a tipologia de praticantes desportivos profissionais sinistrados", diferenciandose, portanto, de outras atividades profissionais, dado o esforço físico, o elevado risco de lesão e as paixões que desperta, a induzir, inclusive, significativas doses de agressividade (MELO FILHO, Álvaro. Novo regime jurídico do desporto: comentários à Lei 9.615 e suas alterações. Brasília: Brasília jurídica, 2001).

4. Diante de tais condições, não são raros os exemplos de atletas profissionais cujas carreiras foram precocemente interrompidas em decorrência de lesões. Também são conhecidos os casos de jogadores que, mesmo retornando à atividade, não conseguiram render tecnicamente como o faziam antes do período de afastamento. 5. Consoante ensina MELO FILHO, "[A] inexistência de seguro desportivo (...) tem influído negativamente no ânimo do atleta, cuja condição contratual de cumprimento do dever laboral sofre compreensível inibição - entre o que pode render e o que rende o atleta - em favor do clube, para o deleite do público, pois, afinal, medeia distância que somente a garantia legal do seguro desportivo pode suprimir". 6. Por tais razões, ainda que ausente na Lei 9.615/98 sanção expressa para o caso de descumprimento da obrigação de contratar tal seguro, é devido, à semelhança do que a jurisprudência tem consagrado em situações análogas, o pagamento de indenização substitutiva, correspondente à importância que o atleta não-segurado deixou de auferir, diante da inércia do empregador. (TST-AIRR-175-13.2010.5.05.0023. Data de julgamento: 23/10/2013, Relator: Ministro Hugo Carlos Scheuermann, 1ª Turma, Data da Publicação: DEJT 08/11/2013).

Por lo anterior, la indemnización es un derecho de todos futbolistas profesionales, que busca compensar los riesgos a que están sujetos, puesto que su evolución profesional depende necesariamente de la total condición física para el ejercicio del deporte. La lección de Álvaro Melo Filho otra vez es aclaradora:

“Ou seja, os perigos de vida e lesões físicas a que estão sujeitos os atletas, especialmente na prática desportiva profissional, associado à crescente tendência de objetivação da responsabilidade jurídica na esfera desportiva, seja contratual, seja extracontratual, conduzem à cogência do seguro desportivo. Nada obstante haja certo risco implícito, aceito e assumido por todos os que, ordinariamente, exercitam atividades desportivas, não pode a legislação desportiva deixar que o seguro seja uma mera opção ou favor do ente desportivo participe de competições. Nesse passo, é de visível significado social e econômico a exigência do obrigatório seguro de vida e de acidentes, doenças e invalidez permanente para atletas objetivando cobrir, amparar e resguardar os deportistas vinculados aos respectivos entes de prática do esporte, dentro e fora dos locais de competição desportiva.”¹¹³

Según Andréia Conte Pichetti, si el club no cumple la Ley nº 9.615/98, el futbolista puede y debe presentar demanda para requerir el recibo de indemnización sustitutiva al premio que sería debido si el club cumpliera con la orden del artículo 45. Más aún, conforme el artículo 2º, inciso XI, de la misma ley deportiva, uno de los pilares del deporte es la “*segurança*

¹¹³ MELO FILHO, Álvaro. **Direito Desportivo: Aspectos Teóricos e Práticos**. o. c., p. 102.

propiciada ao participante de qualquer modalidade desportiva, quanto a sua integridade física, mental ou sensorial”.¹¹⁴

Incluso ya se han visto decisiones de tribunales condenando el club acumulativamente al pago de la indemnización sustitutiva referente al seguro y al pago de doce meses referente a la estabilidad provisoria, totalizando veinticinco meses de salario (RO 1198-33.2011.5.07.0013 del *Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região - TRT7*). Y además de la indemnización sustitutiva, dependiendo del caso concreto y de las consecuencias que un accidente de trabajo puede provocar, podrá el futbolista o sus herederos efectuar petición requiriendo que el club sea condenado también a pagar daños morales y materiales debido a la no contratación del seguro y a una pensión mensual. Daños materiales que están constituidos por gastos que el futbolista o sus herederos tuvieron debido al accidente. La pensión mensual es una indemnización que puede ser pleiteada para que corresponda al valor que el futbolista dejó de recibir si aún estuviese en activo; debiendo ser fijada sobre los valores percibidos en su actividad profesional bajo los parámetros previstos en el artículo 950 del Código Civil.

Para definir la existencia o no de daños morales, la discusión que se establece es si la ausencia de contratación de seguro implica responsabilidad civil objetiva o subjetiva del club. La jurisprudencia no es unánime, tampoco en entender si la actividad deportiva es considerada una actividad de riesgo, existiendo decisiones en ambos sentidos. Las dos teorías definen la responsabilidad como la obligación de indemnizar civilmente a otra persona que sufre algún tipo de daño por acto ilícito. Transponiéndose a la relación de trabajo, sería la obligación de reparar el daño causado al empleado por acto ilícito practicado por el empleador. Daño este que es practicado con infracción de un deber de conducta, a través de acciones u omisiones con culpa o dolo del agente, resultando un daño para tercero. Se sabe que la responsabilidad civil tiene como fundamento volver a la persona perjudicada por un acto dañoso a su *status quo ante*, surgiendo para el causante del daño la obligación de indemnizar. Presupone la ocurrencia de conducta humana, omisiva o comisiva, el daño o lesión y el nexo causal entre la conducta y el daño.

La teoría subjetiva está basada en la culpa en sentido amplio, que comprende (i) culpa en sentido estricto, generada por imprudencia, impericia o negligencia, puesto que representa violación al deber de cuidado, o (ii) dolo, que es la voluntad de causar un daño. Ambos son

¹¹⁴ PICHETTI, Andréia Conte. Seguro Obrigatório no Contrato de Trabalho do Atleta Profissional. In: **Curso de Direito Desportivo Sistemico – Volume II**. MACHADO, Rubens Approbato et al (coord.) São Paulo: Quartier Latin, 2010, p.628.

resultantes de un acto ilícito, previsto en los artículos 186, 187 y 927 del Código Civil¹¹⁵. Al revés, la teoría objetiva está fundamentada en el riesgo, dispensando la culpa. Como en la teoría subjetiva, deben estar presentes la acción u omisión, el daño a tercero y el nexo causal entre la conducta y el daño material o moral, pero sin la necesidad de probar la culpa. Ahí entra el riesgo, previsto en el párrafo único del artículo 927. Así, aunque no sea la regla general, la teoría objetiva se aplica cuando la actividad ejercida es de riesgo o cuando la legislación expresamente lo prevé (caso de la relación de consumo, por ejemplo). Se añade que el artículo 932, inciso III, del Código Civil, expresamente determina que también son responsables por la reparación civil: “*o empregador ou comitente, por seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele*”.

La duda es si la responsabilidad del club, en caso de accidente de trabajo, sería subjetiva u objetiva. La jurisprudencia se muestra divergente, existiendo fallos concediendo

¹¹⁵ Art. 186. Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.

Art. 187. Também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes.

Art. 927. Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.

Parágrafo único. Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem.

indemnización por daños morales fundamentada en la responsabilidad civil subjetiva¹¹⁶ y otros con fundamento en la responsabilidad civil objetiva¹¹⁷.

Cada vez más los tribunales están decidiendo la aplicación de la responsabilidad objetiva, defendiendo que, aunque la regla sea la responsabilidad subjetiva amparada en los artículos del citado Código Civil, y en cuanto a la relación laboral también en el artículo 7º, inciso XXVIII, de la Constitución Federal¹¹⁸, el rol de derechos referidos en el artículo 7º de la

¹¹⁶ [...] II - RECURSO DE REVISTA. JOGADOR DE FUTEBOL. LESÃO OCORRIDA DURANTE O TREINO. DANO MORAL E MATERIAL. Discute-se o direito à indenização por dano moral e material de empregado - jogador de futebol, contratado em 1º/6/2010 - que durante o treino lesionou o tornozelo. O Tribunal Regional entendeu impossível a caracterização da culpa do réu pelo evento danoso, ao fundamento de que o laudo pericial revela que a referida lesão antecede a 14/7/2010 (data do evento danoso), visto demonstrar a existência de "rotura antiga do tornozelo, assim verificado pela "[...]Má definição das fibras do ligamento tálo-fibular anterior[...]"". Entendeu comprovado que a lesão sofrida pelo atleta era preexistente e que "nada nos autos infirma a retidão do procedimento do empregador quanto à segurança e proteção no trabalho". Em consequência, o Regional também concluiu pela inexistência do nexo de causalidade com as atividades resultantes da execução do contrato de trabalho. A Lei 9.615/98, que institui normas gerais sobre desporto, dispõe no item III do art. 34 e no art. 45, respectivamente, que são deveres da entidade de prática desportiva empregadora submeter os atletas profissionais aos exames médicos e clínicos necessários à prática desportiva e contratar seguro de acidentes de trabalho para atletas profissionais a ela vinculados, com o objetivo de cobrir os riscos a que eles estão sujeitos. In casu, não se tem notícia de que a ré tenha submetido o autor, ao tempo da contratação (1º/6/2010), a exames médicos e clínicos necessários à prática desportiva e que tenha contratado seguro de acidentes de trabalho, conforme dispõem os dispositivos referidos. Ora, se o fundamento utilizado pelo Regional para exclusão da culpa do réu foi exatamente a lesão pré-existente que revela "Má definição das fibras do ligamento tálo-fibular anterior", esta teria, no mínimo, atuado como concausa no evento lesivo. Ademais, se a ré tivesse procedido aos exames médicos e clínicos necessários à prática desportiva, conforme determina o art. 34 da Lei 9.981 de 2000, teria detectado eventual lesão preexistente, a fim de tomar as cautelas necessárias para evitar o agravamento do quadro. Cabe ainda consignar que a Lei 8.213/93 em seu art. 21, I, equipara a acidente do trabalho - "o acidente ligado ao trabalho que, embora não tenha sido a causa única, haja contribuído diretamente para a morte do empregado para redução ou perda de sua capacidade para o trabalho, ou produzido lesão que exija atenção médica para sua recuperação." Portanto, restam caracterizados o nexo causal, o dano e a culpa da ré, incidindo, dessa forma, a responsabilização subjetiva, apta a ensejar a condenação em danos morais e materiais. Recurso de revista conhecido por violação do art. 927, caput, do CCB e provido. (TST - RR - 205-03.2011.5.10.0111, Data de Julgamento: 09/09/2015, Relator Ministro: Alexandre de Souza Agra Belmonte, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 11/09/2015).

¹¹⁷ RECURSO DE REVISTA. ATLETA PROFISSIONAL DE FUTEBOL. ACIDENTE DE TRABALHO. INDENIZAÇÃO POR DANO MATERIAL E MORAL. 1. O Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região, não obstante reconhecer que o acidente ocorreu enquanto o autor desenvolvia sua atividade profissional em benefício do clube réu, bem como que, em virtude do infortúnio, o atleta não teve condições de voltar a jogar futebol profissionalmente, concluiu que a entidade desportiva não teve culpa no acidente de trabalho, além de haver adotado todas as medidas possíveis para tentar devolver ao autor a capacidade para o desenvolvimento de suas atividades como atleta profissional, não sendo possível a sua recuperação porque a medicina ainda não tinha evoluído ao ponto de permitir a cura total. Razões pelas quais a Corte "a quo" rejeitou o pedido de indenização por dano material e dano moral. 2. Ocorre, todavia, que, conforme o disposto nos arts. 34, III, e 45, da Lei nº 9.615/98, são deveres da entidade de prática desportiva empregadora, em especial, submeter os atletas profissionais aos exames médicos e clínicos necessários à prática desportiva, e contratar seguro de vida e de acidentes pessoais, vinculado à atividade desportiva, para os atletas profissionais, com o objetivo de cobrir os riscos a que eles estão sujeitos. 3. Em tal contexto, incide, à espécie, a responsabilidade objetiva prevista no art. 927, parágrafo único, do Código Civil, segundo o qual, haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem. 4. Dessa orientação dissentiu o acórdão recorrido. Recurso de revista parcialmente conhecido e provido. (TST - RR - 393600-47.2007.5.12.0050, Data de Julgamento: 26/02/2014, Relator Ministro: Waldir Oliveira da Costa, 1ª Turma, Data de Publicação: DEJT 07/03/2014).

¹¹⁸ Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

Constitución no impide que la legislación infraconstitucional amplíe los derechos existentes o agregue otros que mejoren la condición del trabajador. Esta teoría también sostiene que los clubes están obligados a velar por la salud de los futbolistas (artículo 34, incisos II y III, de la Ley n° 9.615/98) y reparar eventuales infortunios dañosos que la actividad deportiva puede causar, contexto que es ratificado por la determinación legal que prevé el deber de los clubes de contratar el seguro del artículo 45 de la Ley n° 9.615/98.

Sin embargo, ¿la actividad futbolística puede ser considerada de riesgo? Esta cuestión es primordial para que se pueda responsabilizar civilmente el club de forma objetiva. Como se ha visto, no existe unanimidad en la jurisprudencia y tampoco en la doctrina. No hay dudas que la actividad futbolística profesional es de alta competitividad, que las disputas físicas forman parte bajo una gran presión psicológica por resultados positivos, es decir, el reto es siempre ganar y ganar. La exigencia es del empleador, de la familia, de los hinchas, de la prensa. Luego, no podemos definir que la responsabilidad objetiva es la regla, pero podemos concluir que cuando el club no contrata el seguro, cuando no observa sus deberes básicos previstos en el artículo 34 de la Ley n° 9.615/98 y en el propio contrato de trabajo, y cuando las consecuencias son graves (muerte, incapacidad permanente o incapacidad temporal de largo tiempo) entonces la responsabilidad civil objetiva es una imposición. Excepción sería cuando el futbolista contribuye en la ocurrencia del daño o cuando este ocurre por su culpa exclusiva. Podríamos añadir los casos en que un futbolista se lesiona en disputa por culpa exclusiva de otro futbolista; cuando se presente el dolo y la voluntad de lesionar, sea en una disputa por la pelota, sea por una agresión física fuera del juego. En estos casos, el club empleador del futbolista agresor y, al final, el propio futbolista debería ser responsabilizado civilmente por el daño provocado.

Volviendo al tema del seguro, entendemos que tanto para hacer petición de condena al pago de indemnización sustitutiva del seguro deportivo y/o pago de la indemnización de la estabilidad provisoria, como para hacer pedido de condena al pago de daños morales y/o materiales, es necesario que efectivamente exista el daño. Nuevamente de acuerdo con Maurício de Figueiredo Corrêa da Veiga, se destaca la decisión del TST, de la Ministra Maria de Assis Calsing, que, al decidir el *Recurso de Revista* n° 38100-70.2005.5.04.0015, fue categórica afirmando que “*de acordo com o caput do artigo 45 da Lei 9.615/98 (Lei Pelé), é obrigatória a contratação de seguro de acidentes de trabalho, por parte das entidades de prática*

[...]

XXVIII - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa;

[...]

desportiva, em favor dos atletas profissionais que lhe prestam serviço, não havendo, no entanto, previsão de pagamento de indenização pela não contratação do referido seguro. Inexistindo cláusula penal que disponha sobre o descumprimento da obrigação de contratar o seguro em questão, e tendo em vista a constatação, por parte do Regional, de que o autor não sofreu prejuízos, pois recebeu todos os salários, teve as despesas médicas quitadas, e se recuperou das lesões sofridas, havendo notícia de que continuou trabalhando normalmente, devem ser mantidas as decisões anteriores que rejeitaram o pedido de pagamento de indenização ora discutido.” De hecho, esta es una crítica que se hace al referido dispositivo legal que, no obstante ser taxativo en lo que respecta a la obligación del club, se quedó silente al establecer una sanción en la hipótesis de incumplimiento de la ley, haciendo que los clubes den poca importancia a la contratación del seguro de vida y de accidentes.¹¹⁹

La Circular nº 1171/2008, que ha fijado “requisitos mínimos para contratos estándar de jugadores en el fútbol profesional”, en el artículo 4.9, en el capítulo que trata de las obligaciones del club, establece que el contrato de trabajo deberá comprender un seguro obligatorio de enfermedad y de accidente para el futbolista, es decir, impone al club la obligación de suscribir un seguro obligatorio de enfermedad y accidente. Así, la ley deportiva brasileña ya reflejaba lo que la referida Circular posteriormente vino a establecer, estando en sintonía con la normativa FIFA.

Finalmente, a partir de la lectura del artículo 45, aunque no haya dudas sobre la obligación de suscribir un seguro a los futbolistas, es necesario reflexionar sobre algunos puntos no suficientemente aclarados como, por ejemplo, cuál es el alcance del seguro, pues como no hay delimitación en cuanto a la gravedad de las lesiones que puede dar derecho al pago del seguro, decisiones judiciales están condenando a clubes al pago de la indemnización mínima incluso en casos de no contratación del seguro o de ocurrencia de no tan graves lesiones (que incapacitan temporalmente los futbolistas). Otro aspecto es, ¿sería razonable que un futbolista recibirá una indemnización equivalente a doce meses de remuneración en caso de lesionarse en el interregno de un contrato con plazo de tres meses, cuando el club no contrate el seguro? Son cuestiones que, discutidas en ámbito judicial, precisan ser decididas respetando los principios de la proporcionalidad y de la razonabilidad.

Por lo tanto, se entiende que para lesiones que causen incapacidad temporal mínima, donde el club corre con todos los gastos médicos necesarios al tratamiento y recuperación del futbolista, no debería sujetar el club al pago de indemnización por daños morales, incluso

¹¹⁹ VEIGA, Maurício de Figueiredo Corrêa da y SOUSA, Fabrício Trindade de. **A evolução do futebol e das normas que o regulamentam: aspectos trabalhista-desportivos.** o. c., p. 82.

aunque no tenga contratado el seguro. En esta hipótesis lo recomendable sería condenar al club sólo al pago de indemnización sustitutiva y a pagar la indemnización referente a la estabilidad provisoria, caso que el club no cumpla los doce meses del periodo de estabilidad. Es decir, el seguro debería prestarse a cubrir accidentes y enfermedades que resulten en incapacidad temporal grave, incapacidad permanente o muerte del futbolista, los cuales por su gravedad exigen el pago de indemnización. De igual manera, en estos casos graves, si el club no contrata el seguro o paga cualquier indemnización, el futbolista deberá necesariamente presentar demanda ante la Justicia Laboral para buscar la condena del club al pago de la referida indemnización sustitutiva, además de la indemnización sustitutiva al periodo de estabilidad provisoria y de daños morales y materiales conforme cada caso concreto.

Es cierto que un sistema de seguros no evita el riesgo, pero previene el peligro de que los futbolistas no reciban una indemnización e incluso la atención médica. Incontables registros de accidentes provenientes de la práctica deportiva demuestran la relevancia de la inclusión del seguro de vida y accidentes personales para cubrir siniestros durante o incluso fuera de la actividad deportiva.

2.4.13 Límite de utilización de futbolistas extranjeros por partido en Brasil – ¿violación al libre ejercicio de la profesión?

Los futbolistas extranjeros se someten al mismo reglamento normativo y legislación laboral aplicable a los futbolistas brasileños. Necesitan, sin embargo, observar algunas particularidades como principalmente la obtención de visado de trabajo. La Constitución Federal brasileña, en el artículo 5º, garantiza igualdad a los brasileños y extranjeros.

Para que los deportistas puedan ejercer legalmente su profesión in Brasil es necesario que obtengan el visado temporario previsto en el artículo 13, inciso V, de la Ley nº 6.815/80 (llamada *Estatuto do Estrangeiro*), y autorización de trabajo. Este visado temporario de trabajo tendrá plazo no superior a cinco años, observadas las exigencias de la legislación específica, y correspondiente al plazo del contrato especial de trabajo deportivo, permitida una renovación, de acuerdo con el artículo 46 de la Ley nº 9.615/98. Ocurre que sólo a través de la edición de la *Resolução Normativa nº 121/2016* del *Conselho Nacional de Imigração*, que las normas de inmigración se adecuaron a la Ley nº 9.615/98. Luego, el plazo del visado será igual al plazo del contrato especial de trabajo deportivo, pudiendo ahora ser de hasta cinco años, conforme el plazo máximo del contrato especial de trabajo deportivo.

Antes el visado y la autorización de trabajo eran concedidos por plazo máximo de dos años, pues así limitaba la *Resolução Normativa 76/2007*, del *Conselho Nacional de Imigração*, que determinaba que el plazo máximo del contrato debería ser de dos años (artículo 1º, inciso X, “d”). La CBF acataba tal norma. Después de este plazo el visado y también el contrato de trabajo tendrían que ser renovados.

La alteración hecha por la Ley nº 12.395/11 creó una excepción a la Ley nº 6.815/80, pues amplió el plazo del visado temporario, lo que protege adecuadamente los clubes, que antes invertían en futbolistas extranjeros y pasados dos años podrían ver sus futbolistas fichar por otros clubes, sin recibir cualquiera indemnización.

Así, el visado es concedido de acuerdo con el artículo 13, inciso V (para profesional bajo contrato de trabajo) de la Ley nº 6.815/80, puesto que si concedido según el artículo 13, inciso III (en la condición de deportista), el futbolista puede participar de partidos no oficiales, no de competiciones oficiales (artículo 46, párrafo 1º, de la Ley nº 9.615/98). El visado será temporario con autorización de trabajo, siendo un deber de la entidad de administración del deporte (CBF) exigir de los clubes el comprobante del visado de trabajo fornecido por el *Ministério do Trabalho e Emprego*, bajo pena de cancelación de la inscripción deportiva (artículo 46, párrafo 2º, de la Ley nº 9.615/98).

El contrato de trabajo del futbolista extranjero deberá contener el número del pasaporte oficial con respectivo documento comprobatorio de la concesión de visado de trabajo (artículo 5º, párrafo único, del RNRTAF). La validez jurídica del contrato especial de trabajo deportivo no está sujeta a que el futbolista obtenga el visado de trabajo. Una vez firmado el contrato, mismo eventuales obstáculos burocráticos que surjan hasta la total aptitud del futbolista para la práctica del fútbol no retirarán la validez del contrato.

Superada la explicación referente a las condiciones legales exigidas para que un futbolista extranjero pueda jugar en Brasil, esencial es analizar si existe alguna limitación para que los clubes utilicen futbolistas extranjeros en partidos oficiales organizados por la CBF o federaciones regionales. En efecto, no hay límite para contratación de futbolistas extranjeros. El límite que los reglamentos federativos imponen es en relación a la cantidad de futbolistas extranjeros que un club puede elegir por partido.

Hasta 2013 el límite era de tres futbolistas. Ocurre que desde 2014 el límite fue aumentado para cinco. El Grêmio Foot-Ball Porto Alegrense puso en marcha la idea de cambiar el límite, puesto que en la época su elenco tuvo más de tres futbolistas extranjeros e invariablemente uno quedaba fuera. El referido club presentó pedido formal a la *Federação Gaúcha de Futebol* (FGF), que llevó el proyecto adelante para la CBF. Aceptando la propuesta,

la CBF edita el *Regulamento Geral de Competições* con el límite de hasta cinco futbolistas extranjeros. Incluso el actual reglamento determina que futbolistas registrados como refugiados no son equiparados a extranjeros. El reglamento así dispone en su artículo 42:

Art. 42 - Os clubes poderão incluir nas súmulas de suas partidas até cinco (5) atletas estrangeiros, excepcionados os registrados como refugiados que, para efeitos das competições coordenadas pela CBF, equiparam-se aos atletas nacionais.

La limitación no es aplicable a competiciones organizadas por la CONMEBOL, Copa Libertadores de América y Copa Sudamericana, que autorizan que incluso más de cinco futbolistas extranjeros actúen por club brasileño.

Esta limitación de cinco futbolistas extranjeros busca resguardar la integridad y el equilibrio de las competiciones, no pudiendo ser vista como una limitación al libre ejercicio de la profesión previsto en el artículo 5º, inciso XIII, de la Constitución Federal. Incluso sirve para mínimamente obligar los clubes a utilizar futbolistas brasileños. Se sabe que en Europa hay países que enfrentan índices cada vez más reducidos de formación de futbolistas nacionales justamente en virtud de la gran cantidad de futbolistas extranjeros. El límite de cinco futbolistas extranjeros elegibles por partido atiende a los intereses de los clubes, por lo tanto, el actual escenario viabiliza que los clubes brasileños contraten futbolistas extranjeros para formar su plantilla.

2.4.14 Derechos y Deberes del Club y del Futbolista Profesional

El contrato de trabajo en general es considerado un contrato sinalagmático, puesto que las dos partes poseen derechos y deberes. Los derechos y deberes tienen fundamento legal o contractual. Derechos y deberes contractuales son aquellos definidos entre club y futbolista que van más allá de lo que la ley les obliga a cumplir. Como ejemplo hacemos referencia a la remuneración; el salario es obligatorio (obligación legal), las *luvas* y *bichos* no lo son, siendo obligaciones contractuales. Incluso el contrato especial de trabajo deportivo estándar ya describe las principales obligaciones de clubes y futbolistas.

La ley deportiva juntamente con la normativa laboral general atribuye al club y al futbolista profesional una serie de derechos y deberes. Siendo así, entre los derechos del club, se puede listar los siguientes: derecho de no autorizar la transferencia del futbolista si no pagado el valor de la cláusula indemnizatoria deportiva, derecho de utilizarse de todos los medios en derecho admitidos para que el futbolista profesional cumpla con fidelidad todo el contenido del

contrato especial de trabajo deportivo, prerrogativa de estipular la aplicación de sanciones y penalidades (multa, advertencia, entre otras) previstas especialmente en el artículo 48 de la Ley n° 9.615/98, en presencia de hechos ocasionadores de la aplicación de tales sanciones, derecho de negociar libremente acerca de los asuntos que incluyen la transmisión o retransmisión de imagen de los eventos deportivos, de los cuales los clubes participen.

Así como la legislación vigente describe los principales derechos de los clubes, ésta también posee importantes deberes para cumplir, y que están descritos, entre otros, en el artículo 34 de la Ley n° 9.615/98, entre los cuales se puede citar deber de registrar el contrato especial de trabajo deportivo del futbolista profesional en la entidad de administración nacional (CBF), deber de proporcionar a los futbolistas profesionales las condiciones necesarias a la participación en las competencias deportivas y entrenamientos, y deber de someter los futbolistas profesionales a los exámenes médicos y clínicos necesarios para la práctica deportiva, deber de contratar seguro de vida y accidentes personales. Aún, los clubes deberán promover obligatoriamente exámenes periódicos para evaluar la salud de los deportistas (artículo 82-A de la Ley n° 9.615/98). Se añaden las obligaciones constantes del propio contrato especial de trabajo deportivo del futbolista profesional, como, por ejemplo, el pago de todos los gastos mientras el futbolista estuviera a la disposición del club, proporcionar condiciones de seguridad e higiene al futbolista y pagarle el salario añadido de las debidas retenciones de impuesto sobre la renta y contribuciones de la Seguridad Social.

El futbolista profesional, así como pasa con el club, también posee sus derechos. En este aspecto, se puede listar los siguientes derechos, enumerados principalmente en la Ley n° 9.615/98: recusa del futbolista profesional competir por el club cuando sus salarios estuvieren retrasados, en todo o en parte, en dos o más meses (artículo 32), manifestación de voluntad autorizando su cesión o transferencia (artículo 38), derecho de vacaciones anuales debidamente remuneradas, jornada de trabajo deportiva normal de cuarenta y cuatro horas semanales, reposo semanal remunerado de veinticuatro horas, derecho de garantía de su integridad física en las disputas de carácter deportivo. Esta manutención de la integridad debe venir acompañada por la exigencia de un intervalo mínimo entre los partidos o eventos deportivos, sin dejar de resaltar la destinación al deportista de una infraestructura médica mínima, capaz de prestar una asistencia digna al deportista en el ejercicio de su profesión. En esta misma línea, el deportista posee el derecho a la libre y pública expresión de su opinión acerca de asuntos de orden deportiva, derecho al recibimiento de una remuneración mensual, prevista en el contrato, entre otros derechos. El artículo 28, párrafo 4°, de la Ley n° 9.615/98 contiene muchos de los derechos del deportista.

Por otro lado, más allá de los derechos previstos y arriba citados, los futbolistas profesionales poseen una lista de deberes (artículo 35 de la Ley n° 9.615/98) para respetar y cumplir, destacándose que el deportista debe participar de los juegos, entrenamientos, periodos de prueba y otras sesiones preparatorias de competencias con la aplicación y dedicación correspondientes a sus condiciones psicofísicas y técnicas, tiene el deber de preservar las condiciones físicas que les permitan participar de las competencias deportivas, sometiéndose a los exámenes médicos y tratamientos clínicos necesarios a la práctica deportiva, el deber de ejercitar la actividad deportiva profesional de acuerdo con las reglas de la respectiva modalidad deportiva y las normas que rigen la disciplina y la ética deportivas, acatar por completo decisiones oriundas de los órganos de la Justicia Deportiva. Aún, el propio contrato especial de trabajo deportivo posee cláusulas generales preestablecidas, de observación obligatoria por el futbolista, como mantener en campo conducta correcta y disciplinada, no participar de cualquier competición sin autorización del club, participar de entrenamientos y concentraciones sin el recibimiento de horas extras (observado el límite legal), utilización obligatoria del uniforme del club en los entrenamientos y juegos, participación en juegos nocturnos sin el recibimiento de adicional nocturno, etc.

Se tiene, en este sentido, los principales derechos y deberes de clubes y futbolistas profesionales.

Finalmente, este es el contrato de trabajo del futbolista profesional en Brasil con sus peculiaridades y características. Siguiendo, será hecho el análisis de otros temas relevantes del presente proyecto: el derecho de arena, del derecho de imagen y de otras cuestiones en el ámbito de la legislación brasileña.

2.5 DERECHO DE ARENA

2.5.1 Concepto de derecho de arena

La palabra “arena” tiene origen latino, que significa parte del piso del anfiteatro, donde combatían gladiadores entre sí o contra animales.

El derecho de arena representa una remuneración debida al futbolista profesional por participación en los partidos de sus clubes que son transmitidos por televisión, o sea, cuando ocurre la transmisión de imágenes, no estando incluida la transmisión radiofónica, por la cual no se puede hacer cualquier tipo de cobro financiero. Es un derecho que se aproxima de los derechos autorales teniendo, incluso, su origen en la ley de los derechos autorales. En el ámbito

del derecho deportivo, el derecho de arena fue tutelado a partir de la Ley n° 8.672/93 (Ley Zico), aunque la Constitución brasileña asegura en el artículo 5°, inciso XXVIII, letra “a”, la protección a las participaciones individuales en obras colectivas y a la reproducción de la imagen y voz humanas, incluso en las actividades deportivas. Expresa el actual artículo 42 de la Ley n° 9.615/98:

Art. 42. Pertence às entidades de prática desportiva o direito de arena, consistente na prerrogativa exclusiva de negociar, autorizar ou proibir a captação, a fixação, a emissão, a transmissão, a retransmissão ou a reprodução de imagens, por qualquer meio ou processo, de espetáculo desportivo de que participem.

Para Felipe Legrazie Ezabella el derecho de arena representa nada más que el derecho conferido a los clubes, y no a los futbolistas, de negociar la transmisión o retransmisión de las imágenes de cualquier evento de que participen. Es decir, los clubes, que detienen todos los derechos relativos a la imagen colectiva, excepcionados los flagrantes para fines periodísticos (artículo 42, párrafo 2°).¹²⁰ El derecho de arena deriva de la participación del futbolista en los partidos y está directamente relacionado con la prestación de trabajo durante el periodo que está en el campo, presentándose en la “arena” y no sólo del uso de la imagen.¹²¹

Importante decir que sólo los futbolistas profesionales reciben el derecho de arena (párrafo 1° del artículo 42) y no los futbolistas aficionados. El futbolista menor de veinte años de edad, que no es profesional, aunque participe de partidos profesionales, no recibirá el derecho de arena.

Así, el derecho de arena pertenece a los clubes a que los futbolistas estén vinculados. El cumplimiento del contrato de trabajo del futbolista exige la exhibición de la imagen. La imagen del conjunto de futbolistas en la cancha pertenece a los clubes, siendo pues una imagen de la actividad colectiva. Resumidamente el derecho de arena no se confunde con el derecho de imagen, que es individual y personalísimo de cada futbolista, puesto que la exhibición colectiva a través de la presentación pública vistiendo la camiseta del club es una característica del contrato de trabajo.

Es un instituto jurídico que actualmente sólo se aplica a las actividades deportivas, que protege los intereses de los futbolistas, anclado en el artículo 5°, inciso XXVIII, letra “a” de la Constitución Federal, que prevé: “*a proteção às participações individuais em obras coletivas e*

¹²⁰ EZABELLA, Felipe Legrazie. **O direito desportivo e a imagem do atleta**. São Paulo: IOB Thomson, 2006, p.142.

¹²¹ VEIGA, Maurício de Figueiredo Corrêa da. Direitos Conexos: Direitos de Imagem e de Arena. Fraude. In: Belmonte, Alexandre Agra. et al (Coord.). **Direito do Trabalho Desportivo: Os Aspectos Jurídicos da Lei Pelé frente às Alterações da Lei n. 12.395/2011**. São Paulo: Ltr, 2013, p. 251.

à reprodução da imagem e voz humanas, inclusive nas atividades desportivas”. Ya de inicio importante registrar que el derecho de arena es la imagen colectiva de los futbolistas, contrastando con el derecho de imagen del futbolista. La explotación de esta última procede de la titularidad otorgada al club-empendedor, mientras que la explotación individual de la primera cabe al propio futbolista, configurándose un derecho personalísimo, oponible *erga omnes* y asegurado constitucionalmente.¹²²

Haciéndose un breve comparativo, de acuerdo con Álvaro Melo Filho¹²³, el derecho de arena proviene de la ley, es colectivamente disfrutado, ocurriendo dentro del contexto del evento deportivo transmitido por la televisión, beneficiando a todos futbolistas participantes del espectáculo deportivo, al contrario del derecho de imagen por lo cual el derecho a la cesión o explotación de la imagen es individualizado y se extiende por el plazo fijado en el contrato de cesión de derecho de imagen. Por lo tanto, el derecho de arena es de titularidad del club, siendo que el derecho de imagen pertenece al atleta. El derecho de arena es una especie del derecho de imagen, que es el género.

Además de ello, Sergio Pinto Martins asevera que el derecho de arena es un derecho peculiar del futbolista, pues no se puede hacer derecho de arena con persona jurídica creada por el futbolista (algo que ocurre en la explotación del derecho de imagen). Persona jurídica no juega al fútbol, sino la persona física, el futbolista.¹²⁴

El derecho de arena está limitado a la fijación, transmisión y retransmisión del evento/espectáculo deportivo, no comprendiendo el uso de la imagen de los futbolistas fuera de este contexto. Así, deriva de la aparición del futbolista en los juegos, en el periodo que está en el campo de juego, estando directamente relacionado a la prestación laboral del futbolista. Es decir, el derecho de arena no se aplica a la exhibición de flagrantes de espectáculo o evento deportivo para fines exclusivamente periodísticos, deportivos o educativos o para la captación de apuestas legalmente autorizadas, respetadas las siguientes condiciones: (i) la captación de las imágenes para la exhibición de flagrante de espectáculo o evento deportivo ocurrirá en locales reservados, en los estadios y gimnasios, para no titulares de derechos o, caso no disponibles, mediante el fornecimiento de las imágenes por el titular de derechos locales para los respectivos medios de comunicación; (ii) la duración de todas las imágenes del flagrante del espectáculo o evento deportivo exhibidas no podrá exceder 3% del total del tiempo del

¹²² MELO FILHO, Álvaro. **Nova Lei Pelé – Avanços e Impactos**. o. c., p. 137.

¹²³ MELO FILHO, Álvaro. **Nova Lei Pelé – Avanços e Impactos**. o. c., p. 140.

¹²⁴ MARTINS, Sergio Pinto. **Direitos Trabalhistas do Atleta Profissional de Futebol**. o. c., p. 67.

espectáculo o evento; y (iii) es prohibida la asociación de las imágenes exhibidas con base en el artículo 42 a cualquier forma de patrocinio, publicidad o promoción comercial.

La titularidad para negociar tal derecho pertenece a los clubes. Para Domingos Sávio Zainaghi, a pesar de parecer raro que el futbolista no detenga la titularidad de un derecho ligado a su imagen, la opción de la ley se explica por el hecho de que sería prácticamente imposible conseguirse la anuencia de todos los futbolistas, y, aún, por el hecho de que el club es quien ofrece el espectáculo.¹²⁵

Actualmente los valores que los clubes reciben por la venta de los derechos audiovisuales para las redes televisivas es uno de los más importantes activos. Cada año que pasa los clubes reciben valores más grandes. Antiguamente la negociación en la Serie A del *Campeonato Brasileiro* era conducida por el llamado *Clube dos Treze* (oficialmente *União dos Grandes Clubes do Futebol Brasileiro*)¹²⁶. Sin embargo, desde el año 2011 los clubes se desafiliaron del *Clube dos Treze*, negociando cada club de forma individual su propia cota televisiva directamente con la *Rede Globo*, que detenía y aún detiene el derecho de transmisión para la televisión de señal abierta y de señal cerrada, que son los canales pagados.

2.5.2 La interpretación de la anterior definición del artículo 42 de la Ley n° 9.615/98 y la jurisprudencia

Por resultar de la explotación de derechos deportivos audiovisuales, antes del cambio implementado por la Ley n° 12.395/11, el derecho de arena siempre fue considerado parte integrante de la remuneración, no del salario, porque pagado por terceros (los medios audiovisuales de comunicación, a ejemplo de la *Rede Globo* en Brasil¹²⁷). Debido al pago ser hecho por terceros, ajenos al contrato de trabajo, se puede decir que era una especie de *gorjeta* (incidiendo la norma del artículo 457, párrafo 1°, de la CLT), pero oriunda del contrato de trabajo. Es decir, el derecho de arena cabía (y aún cabe) al club negociar y estipular el precio

¹²⁵ ZAINAGHI, Domingos Sávio. *Os Atletas Profissionais de Futebol no Direito do Trabalho*. o. c., p. 148.

¹²⁶ Fundado en 11/07/1987 para defender los intereses políticos y comerciales de los trece principales clubes del fútbol brasileño, que eran, a la época, los trece primeros del Ranking de la CBF: Internacional/RS, Grêmio, Cruzeiro, Atlético-MG, São Paulo, Santos, Corinthians, Palmeiras, Bahia, Vasco da Gama, Botafogo, Flamengo y Fluminense. Después, llegó a veinte clubes asociados, sin perder el nombre original. El *Clube dos Treze* negociaba los derechos de transmisión de los campeonatos, como la Série A, con las emisoras de radio y televisión.

¹²⁷ De acuerdo con el párrafo 5° del artículo 27-A de la Ley n° 9.615/98, las empresas titulares de concesión, permisión o autorización para explotación de servicios de radiodifusión sonora y de sonidos e imágenes, así como de televisión en canales cerrados, están impedidas de patrocinar o vehicular su propia marca, y también de sus canales y de los títulos de sus programas, en los uniformes de competiciones de las entidades deportivas.

para la transmisión, recibiendo el futbolista solamente el porcentaje referente a su participación en cada partido.

La doctrina y la jurisprudencia laboral habían pacificado el entendimiento de que el derecho de arena formaba parte de la remuneración del deportista para todos efectos legales, una vez que percibido desde los servicios prestados al club empleador, teniendo así nítido carácter salarial.

El futbolista tiene el deber de participar de los partidos televisados con arreglo al contrato de trabajo firmado con el club. Así, buscaba retribuir o remunerar el futbolista por la participación en el partido y en la transmisión. El pago no estaba indemnizando al futbolista, pues no se trata aquí de acto ilícito o daño para que exista indemnización.

El derecho de arena repercutía en el décimo tercer salario, vacaciones más un tercio, INSS y tenía incidencia del FGTS. No integraba el aviso previo, el reposo semanal remunerado, las horas extras y el adicional nocturno, que son calculados sobre el salario (*Súmula 354 del TST*).

En este sentido:

RECURSO DE REVISTA. DIREITO DE ARENA. NATUREZA JURÍDICA. Aplicável, por analogia, ao direito de arena, o entendimento jurisprudencial consagrado na Súmula 354/TST (as gorjetas cobradas pelo empregador na nota de serviço ou oferecidas espontaneamente pelos clientes, integram a remuneração do empregado, não servindo de base de cálculo para as parcelas de aviso-prévio, adicional noturno, horas extras e repouso semanal remunerado, merece ser mantido o acórdão regional que, reconhecendo a verba como integrante da remuneração do atleta profissional, deferiu-lhe os reflexos em férias, natalinas e FGTS. Recurso de revista conhecido e não-provido. (RR - 1049/2002-093-15-00, Relatora Ministra: Rosa Maria Weber Candiota da Rosa, 3ª Turma, Data da Publicação: DEJT 22/05/2009)

EMENTA: DIREITO DE ARENA. NATUREZA JURÍDICA. O direito de arena previsto no artigo 42 da Lei n.º 9.615/98, a exemplo das gorjetas, que também são pagas por terceiros, integram a remuneração do atleta, nos termos do artigo 457 da CLT. (TRT 4ª Região, RO – 0000977-77.2010.5.04.0010, Relator: Des. Carmen Gonzalez, Data de Julgamento: 29/09/2011, 9ª Turma, Data de Publicação: DEJT 07/10/2011)

El entendimiento sobre la naturaleza remuneratoria del derecho de arena siempre fue mayoritario. No obstante lo dicho, existe el entendimiento contrario, en realidad minoritario, que defiende ser el derecho de arena rúbrica de naturaleza indemnizatoria. Porque el pago del derecho de arena no tendría origen en una contraprestación de servicio, sino solamente desde

el uso de la imagen del futbolista.¹²⁸ Por este motivo no tendría reflejo en las otras parcelas laborales.

Adicionalmente, por el hecho del derecho de arena no pertenecer a los futbolistas, no se podría hacer la comparación con las *gorjetas*. El club tiene la prerrogativa de negociar o no la imagen del equipo. Incluso puede ceder gratuitamente la imagen, caso en que no habrá pago del derecho de arena. Si no lo hace, el contrato de trabajo no sufre ningún tipo de alteración o consecuencia en su ejecución, continuando el futbolista a recibir su remuneración normalmente.

DIREITO DE ARENA. NATUREZA JURÍDICA. O direito de arena, previsto no artigo 42 da Lei n.º 9.615/98, não possui natureza salarial. (TRT 4ª Região, RO – 0000826-77.2011.5.04.0010, Relator: Des. Tânia Regina Silva Reckziegel, Data de Julgamento: 19/03/2014, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 27/03/2014)

Antes de la Ley n° 12.395/11, el artículo 42 preveía que, como mínimo, salvo convención contraria, 20% del precio total de la autorización para transmisión sería distribuido igualmente entre los futbolistas participantes del espectáculo. Aunque 20% era el mínimo, esta obligación casi nunca era cumplida por los clubes, en flagrante falta de respeto hacia la ley y los derechos de los futbolistas.

Buscando salvaguardar tal derecho de su categoría profesional, los sindicatos de futbolistas profesionales de los Estados de Rio Grande do Sul, São Paulo, Rio de Janeiro y Minas Gerais presentaron demanda judicial en el año 1997 (antes de la Ley n° 9.615/98) para requerir el pago de 20% sobre los valores negociados por los clubes con la red de transmisión a título de derecho de arena en todas las ligas. La demanda tramitó en el 23° Juzgado Civil del Estado de Rio de Janeiro (n° 97.001.141973-5). Después de algunos años de disputa judicial, en el año 1999, fue concedida la tutela anticipada determinando la retención de 20% a título de derecho de arena. Tal decisión fue suspendida en virtud de una serie de recursos, lo que finalmente, en el año 2000, determinó la celebración de un acuerdo judicial entre las partes (Sindicatos, CBF, *Federação Paulista de Futebol – FPF* e *União dos Grandes Clubes do Futebol Brasileiro – Clube dos Treze*) que definió a los futbolistas el repase de 5% del valor total recibido por los clubes a título de derecho de arena.

EMENTA: RECURSO ORDINÁRIO. DIREITO DE ARENA. ACORDO HOMOLOGADO NA JUSTIÇA COMUM ESTADUAL. A Constituição Federal permite a flexibilização de certos direitos trabalhistas por meio de negociação coletiva, desde que haja a necessária e obrigatória intervenção do sindicato dos trabalhadores

¹²⁸ MARTORELLI, Rinaldo José. O Direito de Arena como Direito de Personalidade. In: **Curso de Direito Desportivo Sistemico – Volume II**. MACHADO, Rubens Approbato et al (coord.) São Paulo: Quartier Latin, 2010, p.620.

(artigo 8º, III, da CF e artigo 513, “a”, da CLT). No caso do direito de arena previsto no art. 42, §1º, da Lei 9.615, o próprio texto legal expressamente faz ressalva com o uso do termo “salvo convenção em contrário”, que pode ser ajuste, acordo, combinação, e não somente convenção coletiva. Recurso conhecido e não provido. (TRT 2ª Região, RO – 02646000220085020029, Relator: Des. Benedito Valentini, Data de Julgamento: 09/09/2011, 12ª Turma, Data de Publicação: DEJT 01/09/2011)

Sin embargo, este acuerdo judicial se choca con algunas previsiones del ordenamiento jurídico. El artículo 9º de la CLT establece la nulidad de los actos practicados de forma a perjudicar los derechos garantizados legalmente a los trabajadores. Esta previsión legal se aplica a los derechos previstos en la CLT, así como a las demás leyes y normas del ordenamiento jurídico brasileño, como la Ley nº 9.615/89 aquí en discusión. A considerar ello, el acuerdo firmado para disminuir para 5% el derecho de arena no sería válido. Otro argumento en contra tal acuerdo judicial es que el artículo 614, párrafo 3º, de la CLT confiere a los acuerdos colectivos un plazo máximo de dos años. Claro que el acuerdo judicial respecto al derecho de arena no fue un acuerdo colectivo de trabajo. Aunque se admita que el acuerdo judicial tenía tal plazo de aplicación, su validez sería hasta 2002, de forma que después no tendría más validez alguna.

Además de ello, otro aspecto relevante es que el referido acuerdo judicial sólo otorgó quitación hasta el límite de 5%, pero no al porcentaje de 20% que la redacción anterior de la ley deportiva estipulaba. Es decir, el futbolista no fue impedido de cobrar individualmente la diferencia de 15% entre lo que estaba siendo pagado y lo que la ley determinaba. Luego, a pesar de que los clubes, a través de los sindicatos, pasaron a pagar 5% del pago recibido de los medios audiovisuales, futbolistas discordando de tal posición, presentaron demandas laborales para recibir la diferencia de 15%. Defendían que un acuerdo judicial no puede sobreponerse a la ley e incluso los sindicatos no podrían celebrar un acuerdo en frontal perjuicio a su categoría laboral. Con eso, la Justicia Laboral ha pasado a decidir favorablemente a los futbolistas. Las decisiones sostenían que los futbolistas no podrían renunciar a un derecho que es indisponible (*princípio da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas*), previsto constitucionalmente en el artículo 5º, inciso XXXVI de la Constitución Federal¹²⁹.

RECURSO DE REVISTA. DIREITO DE ARENA. ALTERAÇÃO DO PERCENTUAL MÍNIMO DE LEI POR ACORDO ENTRE OS INTERESSADOS.

¹²⁹ Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

[...]

XXXVI - a lei não prejudicará o direito adquirido, o ato jurídico perfeito e a coisa julgada;

[...]

IMPOSSIBILIDADE. 1. O direito de arena se refere à prerrogativa oferecida às entidades de prática desportiva para autorização ou não da fixação, transmissão ou retransmissão pela televisão ou qualquer outro meio que o faça, de evento ou espetáculo desportivo, sendo que, do valor pago a essas entidades, vinte por cento, como mínimo, será destinado aos atletas participantes, dividido em partes iguais, conforme previsão legal. 2. Por sua vez, a base constitucional da parcela é a letra -a- do inciso XXVIII do art. 5º da Constituição Federal, que assegura a proteção, nos termos da lei, às participações individuais em obras coletivas, e à reprodução da imagem e voz humanas, inclusive nas atividades esportivas. 3. A Lei é clara ao prever que o valor referente ao direito de arena será no mínimo de vinte por cento, pelo que a expressão -salvo convenção em contrário- se refere à forma de distribuição do percentual entre os atletas ou à possibilidade de ampliação do percentual. Decorre daí que não é possível a diminuição do valor de vinte por cento definido em Lei. Recurso de revista conhecido e provido". (RR - 662-97.2010.5.03.0003, Relator Ministro: Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, Data de Julgamento: 19/09/2012, 3ª Turma, Data de Publicação: 28/09/2012)

DIREITO DE ARENA. ACORDO PARA REDUÇÃO DO PERCENTUAL DE 20% PREVISTO EM LEI. CONTRATO DE TRABALHO DE JOGADOR DE FUTEBOL COM VIGÊNCIA SOB A ÉGIDE DA LEI 9.615/98 ANTES DA ALTERAÇÃO DADA PELA LEI 12.395/2011. RENÚNCIA A DIREITO. A Lei 9.615/98, em seu art. 42, § 1º - antes da alteração a ele dada pela Lei 12.395/2011 e quando vigente o contrato de trabalho - assegurava aos atletas, como mínimo, o percentual de 20% dos direitos de transmissão ou retransmissão de imagem de espetáculo ou eventos desportivos de que participassem. Ajuste em contrário, reduzindo o percentual para 5%, viola o dispositivo legal citado, devendo tal acordo ser declarado nulo, por importar em renúncia a direito indisponível. (TRT da 4ª Região, 10a. Turma, 0001252-41.2011.5.04.0026 RO, em 20/06/2013, Juiz Convocado Fernando Luiz de Moura Cassal - Relator. Participaram do julgamento: Desembargadora Denise Pacheco, Desembargador Wilson Carvalho Dias)

DIREITO DE ARENA. INDISPONIBILIDADE. A Lei 9.615/98, com a redação anterior à reforma introduzida pela Lei 12.395/2011, estabelece o repasse aos jogadores, a título de direito de arena, de no mínimo 20% da verba recebida dos veículos de telecomunicação, sendo inválida a redução de tal percentual por meio de acordo firmado pelo sindicato, por tratar-se de direito indisponível, previsto constitucionalmente no art. 5º, XXXVI, da Carta Política. (TRT da 4ª Região, 3a. Turma, 0000690-14.2010.5.04.0011 RO, em 04/07/2012, Desembargador Carlos Alberto Robinson - Relator. Participaram do julgamento: Desembargador Ricardo Carvalho Fraga, Desembargador Cláudio Antônio Cassou Barbosa)

DIREITO DE ARENA. ATLETA DE FUTEBOL. PAGAMENTO INFERIOR AO MÍNIMO LEGAL. IMPOSSIBILIDADE. O § 1º do art. 42 da Lei nº 9.615/98 estabelece o percentual mínimo devido a título de direito de arena ao atleta profissional, em valor calculado com base no número de partidas disputadas, não se justificando transação que signifique prejuízo ao empregado. Impossibilidade de ajuste prevendo a incorporação da parcela ao salário fixo, tampouco negociação coletiva estabelecendo pagamento a menor. Inteligência dos arts. 444 e 468 da CLT, bem como Súmula nº 91 do TST. Recurso do reclamado parcialmente provido. (TRT da 4ª Região, 6a. Turma, 0084700-07.2009.5.04.0017 RO, em 04/09/2013, Desembargador José Felipe Ledur - Relator. Participaram do julgamento: Desembargadora Beatriz Renck, Desembargadora Maria Cristina Schaan Ferreira)

DIREITO DE ARENA. MONTANTE DEVIDO AO ATLETA PROFISSIONAL. RENÚNCIA. TRANSAÇÃO. O § 1º do art. 42 da Lei nº 9.615/98, ao resguardar ao atleta profissional percentual do valor negociado a título de direito de arena pela entidade desportiva, o estabelece em patamar mínimo, não podendo este ser renunciado

ou transacionado a menor, sob pena de ofensa ao princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas. (TRT 1ª Região, RO-51800-19.2009.5.01.0028, publicado em 29.9.2011).

2.5.3 La alteración determinada por la nueva redacción del artículo 42 de la Ley nº 9.615/98

Luego, para intentar acabar definitivamente con esta problemática, la Ley nº 12.395/11 modificó la definición del derecho de arena:

Art. 42. Pertence às entidades de prática desportiva o direito de arena, consistente na prerrogativa exclusiva de negociar, autorizar ou proibir a captação, a fixação, a emissão, a transmissão, a retransmissão ou a reprodução de imagens, por qualquer meio ou processo, de espetáculo desportivo de que participem.

§ 1º Salvo convenção coletiva de trabalho em contrário, 5% (cinco por cento) da receita proveniente da exploração de direitos desportivos audiovisuais serão repassados aos sindicatos de atletas profissionais, e estes distribuirão, em partes iguais, aos atletas profissionais participantes do espetáculo, como parcela de natureza civil.

§ 2º O disposto neste artigo não se aplica à exibição de flagrantes de espetáculo ou evento desportivo para fins exclusivamente jornalísticos, desportivos ou educativos ou para a captação de apostas legalmente autorizadas, respeitadas as seguintes condições:

I - a captação das imagens para a exibição de flagrante de espetáculo ou evento desportivo dar-se-á em locais reservados, nos estádios e ginásios, para não detentores de direitos ou, caso não disponíveis, mediante o fornecimento das imagens pelo detentor de direitos locais para a respectiva mídia;

II - a duração de todas as imagens do flagrante do espetáculo ou evento desportivo exibidas não poderá exceder 3% (três por cento) do total do tempo de espetáculo ou evento;

III - é proibida a associação das imagens exibidas com base neste artigo a qualquer forma de patrocínio, propaganda ou promoção comercial.

§ 3º O espectador pagante, por qualquer meio, de espetáculo ou evento desportivo equipara-se, para todos os efeitos legais, ao consumidor, nos termos do art. 2º da Lei nº 8.078, de 11 de setembro de 1990.

La nueva definición ha aclarado algunos aspectos: (i) disminuyó de 20 para 5% el porcentaje mínimo que deberá ser dividido entre los futbolistas participantes del juego, obtenido desde la explotación de los derechos deportivos audiovisuales, (ii) sólo a través de convención colectiva de trabajo se puede aumentar el porcentaje mínimo (antes el acuerdo individual de trabajo podría ser válido), jamás disminuirlo, pues el mínimo fue establecido en la ley, (iii) el club se queda con al menos 95% del derecho de arena recibido por la exposición de su imagen y de sus futbolistas en el evento deportivo (iv) el club repasa el porcentaje a los sindicatos, que son los responsables por dividir el valor arrecadado entre los futbolistas, (v) define que el derecho de arena posee naturaleza civil, no pudiendo integrar el cálculo de parcelas laborales, contractuales o rescisorias, y (vi) establece condiciones de inaplicación del dispositivo legal en caso de finalidad periodística, deportiva o educativa.

Terminando con la duda referente a forma de distribución del valor oriundo del derecho de arena, ahora está claro que el club hace el pase a los sindicatos, y éstos distribuirán en partes iguales, a los futbolistas participantes del partido. Lo importante aquí es notar que sume la figura del club, puesto que los sindicatos son los responsables por hacer el pago a los futbolistas, incluso siendo responsables por los encargos fiscales, laborales y de seguridad social. Luego, no hay posibilidad de interpretarse el derecho de arena como rúbrica de naturaleza remuneratoria, tampoco equipararla a las *gorjetas*. En este sentido, el legislador aclaró expresamente que el derecho de arena tiene naturaleza civil (artículo 42, párrafo 1º de la Ley nº 9.615/98), siendo clasificado como parcela indemnizatoria.¹³⁰

EMENTA: ATLETA PROFISSIONAL. DIREITO DE ARENA. ARTIGO 42, § 1º, DA LEI Nº 9.615/98, COM A REDAÇÃO DADA PELA LEI Nº 12.395/2011. NATUREZA CIVIL. O direito de arena passou a ter natureza civil, com o advento da Lei nº 12.395/2011, de modo que o contrato de trabalho firmado sob sua égide a ela fica sujeito, o que significa que essa parcela não gera reflexos trabalhistas. (TRT da 1ª Região, 3a. Turma, 00026892320135010482 RO, em 13/11/2014, Rildo Brito - Relator)

RECURSO DE REVISTA. 1. PRELIMINAR DE NULIDADE POR NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. 2. DIREITO DE ARENA. NATUREZA JURÍDICA. 3. MULTAS DOS ARTS. 467 E 477 DA CLT. No tocante à natureza jurídica da cota-parte de participação do trabalhador atleta profissional no direito de arena, a jurisprudência dominante tem-na considerado como remuneratória, por analogia com as gorjetas e outras verbas pagas por terceiros ao empregado em decorrência do contrato de trabalho. O enquadramento dessa verba no tipo jurídico da remuneração resultaria da circunstância de o texto original do art. 42, § 1º da Lei n. 9.615/98 não ter explicitado a natureza jurídica da vantagem repassada parcialmente aos atletas a partir do preço acertado com as redes de transmissão dos espetáculos desportivos. A omissão da lei desportiva específica faria incidir, por corolário, a regra geral celetista relativa aos pagamentos habituais feitos por terceiros ao empregado em vista do 5834 7 trabalho por este prestado no contexto da relação de emprego - regra geral concernente à parcela remuneração, inferida pela jurisprudência do art. 457, caput, da CLT, conforme Súmula 354 do TST. Entretanto - tal como ocorrido com a cessão do direito de imagem -, a inserção, na Lei Pelé, de novo dispositivo (§ 1º do art. 42), por meio da Lei n. 12.395, de 2011, pode introduzir alteração na linha interpretativa até então dominante. É que o novo preceito legal enquadra, explicitamente, como parcela de natureza civil, a participação do atleta trabalhador na cota-parte do direito de arena explorado pelo empregador, cujo montante é pago pelas entidades mass media envolvidas. Determina ainda o novo texto legal que serão repassados aos sindicatos de atletas profissionais, sendo por estes distribuídos aos atletas participantes do espetáculo (art. 42, § 1º, Lei Pelé, em sua nova redação). Na hipótese, os fatos que deram origem à lide ocorreram na vigência do texto original do art. 42, § 1º, da Lei Pelé, o que confere natureza jurídica salarial à cota-parte de participação do trabalhador atleta profissional no direito de arena. Recurso de revista não conhecido. (TST, RR – 174300-66.2003.5.01.0006, julgado em 17/09/2014, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, 3ª Turma, DEJT 19/09/2014)

¹³⁰ VEIGA, Maurício de Figueiredo Corrêa da y SOUSA, Fabrício Trindade de. **A evolução do futebol e das normas que o regulamentam: aspectos trabalhista-desportivos.** o. c., p. 134.

Otro argumento que refuerza lo antes dicho, considerándose que el derecho de arena es una especie del derecho de imagen, teniendo ambos un *fato gerador* común, si el género posee naturaleza civil, mismo camino debe seguir el accesorio.

El objetivo de la nueva ley es que, a partir de esta innovación legislativa, no exista más espacio para la subsistencia de la interpretación de naturaleza remuneratoria del derecho de arena, de forma a no existir más repercusión en vacaciones, décimo tercer salario e incidencia del FGTS o de la contribución de la seguridad social.

2.5.4 La cuestión de los futbolistas suplentes

El artículo 42, párrafo 1º, de la Ley nº 9.615/98 determina que el 5% de la recepta oriunda de la explotación de los derechos audiovisuales será repasado, en cuotas iguales (no existe previsión de pago proporcional para futbolistas que jugaron sólo algunos minutos), a los futbolistas participantes del espectáculo deportivo. La pregunta que surge es si los futbolistas suplentes tienen derecho a participar de la división del referido porcentaje.

La cuestión no es pacífica en la doctrina, tampoco en la jurisprudencia. Los defensores de la teoría de que los futbolistas suplentes deben recibir la parcela de derecho de arena dicen que se existiese alguna restricción, la ley lo debería aclarar de forma expresa. Sostienen que el futbolista suplente es un participante del espectáculo deportivo, su imagen es transmitida cuando está en el banquillo o cuando está calentándose para el partido. Es por ello que entienden que los atletas titulares y suplentes deberían ser tratados de igual manera.

DIREITO DE ARENA. ATLETA ESCALADO NA CONDIÇÃO DE RESERVA. PAGAMENTO DEVIDO. Todos os atletas da equipe escalados para a partida televisionada, seja como titular, seja como reserva, devem receber o "direito de arena", por terem participado do espetáculo. Ainda que o jogador reserva não tenha atuado na partida, em substituição a algum titular, tem-se que ocorreu a veiculação da sua imagem, como por exemplo, nas tomadas do banco de reserva, aquecimento para a partida, divulgação de seu nome etc. Além disso, tratando-se de valor decorrente do contrato de trabalho, devido apenas quando o trabalhador participa das partidas de futebol em que se comprometeu perante o clube, inegável que o direito de arena possui natureza salarial, ainda que limitada a 16/03/2011, quando entrou em vigor a Lei 12.395/2011. Daí em diante, por expressa disposição legal, a verba assumiu natureza indenizatória, incapaz de repercutir em outras verbas. Recurso do autor ao qual se dá parcial provimento, nesses termos. AUSÊNCIA DE ASSINATURA DO TRCT. MULTA DO ART. 477, § 8º, DA CLT. INAPLICÁVEL. O art. 477, § 8º, da CLT, é expresso ao determinar a imposição de multa quando não obedecidos os prazos para pagamento dos valores rescisórios estipulados no § 6º, do mesmo dispositivo legal. Por essa razão, realizado tempestivamente o pagamento dessas verbas, não cogita em aplicação da multa ali prevista pelo atraso ou inobservância da assinatura do Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho, conclusão que implicaria interpretação extensiva do artigo, indevida, ante o caráter punitivo da norma. Sentença mantida.

(TRT 9ª Região, RO – 08161-2012-029-09-00-6, julgado em 16/12/2013, Relatora Des. Sueli Gil El Rafihi, 6ª Turma, Data da publicação 24/01/2014)

No obstante, los que entienden de forma distinta, afirman que once futbolistas pueden jugar y hasta más tres sustitutos, o sea, la división del derecho de arena puede ser hecha entre un máximo de catorce futbolistas, los que efectivamente jugaron.

EMENTA: ATLETA PROFISSIONAL DE FUTEBOL. DIREITO DE ARENA - Quando o clube reclamado assevera, na contestação, ter pago todos os valores referentes ao direito de arena previsto no art. 42, § 1º, da Lei n. 9.615/98, mas não traz aos autos os respectivos recibos, nem comprovação de ajuste em sentido contrário, impõe-se o deferimento de tal verba, conforme se apurar em liquidação de sentença, à razão de 1/14 do percentual de 20% sobre o preço total das autorizações concedidas pelo clube para transmissão ou retransmissão de imagem dos jogos.

(TRT da 3.ª Região; Processo: 0151500-16.2009.5.03.0091 RO; Data de Publicação: 04/08/2010; Disponibilização: 03/08/2010, DEJT, Página 65; Órgão Julgador: Segunda Turma; Relator: Sebastiao Geraldo de Oliveira; Revisor: Convocada Luciana Alves Viotti)

JOGADOR DE FUTEBOL. DIREITO DE ARENA. VALOR PERCENTUAL. A postulação do recorrente é quanto às diferenças entre o que estipula a Lei 9.615/98 (20%) e o que foi acordado entre o sindicato dos atletas profissionais de futebol, o clube dos treze e a CBF, no qual ficou estabelecido o limite de 5% (cinco por cento) do total negociado a título de direito de arena. A Lei nº 9.615/98, em seu artigo 42, ao estabelecer um percentual mínimo a título de direito de arena, levou em consideração não só a preservação da imagem do jogador de futebol, mas também, a expressão econômica que se tornaram os campeonatos de futebol. Com efeito, nem mesmo um acordo judicial, poderia estabelecer percentual inferior ao arbitrado na própria Lei. Assim, qualquer tentativa de redução do percentual fixado em Lei não poderá prosperar. Portanto, correto o reclamante ao pleitear o percentual e o critério previstos na lei nº 9.615/98, artigo 42, § 1º, para o cálculo e pagamento do Direito de Arena, relativamente às partidas dos campeonatos dos quais participou. Com efeito, provejo o apelo neste ponto, para condenar o reclamado ao pagamento das diferenças relativas à participação do reclamante no direito de arena, de acordo com as súmulas acostadas aos autos, em que o autor teve participação, correspondente a 1/14 dos 20% do direito de arena, a ser calculada sobre a importância negociada pelo clube com as emissoras de televisão pela transmissão e retransmissão das partidas das quais participou no Campeonato Pernambucano de 2009, nos Campeonatos Brasileiros de 2008 e 2009 e na Copa do Brasil de 2009. (TRT 6ª Região, RO-1614-71.2010.5.06.0010, publicado em 31.1.2012).

Desde el punto de vista práctico, el valor del derecho de arena debe ser calculado dividiéndose el total recibido por el club en un año por la transmisión del campeonato, por el total de partidos realizados en mismo periodo. El resultado de esta operación es el valor recibido por el club por partido. A partir de este resultado deberá ser extraída la cuota-parte del futbolista (cuando participó como titular o suplente, conforme los entendimientos expuestos arriba) a través de la división por la cantidad de futbolistas relacionados para el partido o por el número total de futbolistas que efectivamente jugaron. Sobre el resultado final de esta operación será

aplicado el porcentaje debido al empleado (20% hasta 16.03.2011 y 5% después de esta fecha, abajo explicado).

Vemos, por lo tanto, que la cuestión no es unánime.

2.5.5 ¿La aplicación de la nueva ley es inmediata?

Cuando las alteraciones de la Ley nº 12.395/11 fueron incorporadas a la Ley nº 9.615/98, luego surgieron algunas preguntas como: si las alteraciones se aplican de forma inmediata a los contratos y procesos en andamio o si sólo se aplican a los contratos firmados posteriormente a la vigencia de la ley. Será mantenida, principalmente por los tribunales, ¿la posición sobre la naturaleza salarial del derecho de arena o será reconocida inmediatamente la naturaleza civil?

Son dudas no respondidas de igual manera por las decisiones judiciales y los entendimientos doctrinarios, aunque ya sea posible comprender que la mayoría de las decisiones camina en el sentido de que la nueva norma se aplica inmediatamente. Analizándose la *Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro (LINDB)*¹³¹, específicamente el párrafo 1º del artículo trata sobre el *ato jurídico perfeito*, que es aquel acto ya consumado en conformidad con las normas vigentes en momento de su realización. Así, sigue el principio jurídico *tempus regit actum*, por el cual los actos jurídicos son regidos por las leyes vigentes al tiempo de su realización. Por ello es que desde la vigencia de la Ley nº 12.395/2011, no sería más posible la utilización del porcentaje de 20% para el pago del derecho de arena, aunque el contrato de trabajo tenga se iniciado en la vigencia de la legislación anterior.

Simplemente porque el derecho de arena nace a cada participación del futbolista en un partido, no pudiendo ser entendido que se trata de derecho adquirido en el momento de la firma del contrato de trabajo. Luego, la ley nueva puede atingir contratos celebrados antes del inicio de su vigencia, es decir, contratos vigentes.

DIFERENÇAS DE DIREITO DE ARENA. ATLETA PROFISSIONAL. Redução do percentual de 20% do direito de arena previsto no art. 42, § 1º, da Lei 9.615/98 durante

¹³¹ Art. 2º Não se destinando à vigência temporária, a lei terá vigor até que outra a modifique ou revogue.

§ 1º A lei posterior revoga a anterior quando expressamente o declare, quando seja com ela incompatível ou quando regule inteiramente a matéria de que trata a lei anterior.

[...]

Art. 6º A lei em vigor terá efeito imediato e geral, respeitados o ato jurídico perfeito, o direito adquirido e a coisa julgada.

§ 1º Reputa-se ato jurídico perfeito o já consumado segundo a lei vigente ao tempo em que se efetuou.

§ 2º Consideram-se adquiridos assim os direitos que o seu titular, ou alguém por ele, possa exercer, como aqueles cujo começo do exercício tenha termo pré-fixo, ou condição pré-estabelecida inalterável, a arbítrio de outrem.

§ 3º Chama-se coisa julgada ou caso julgado a decisão judicial de que já não caiba recurso.

o seu período de vigência. Descabimento. Aplicação do percentual de 5% a partir da vigência da Lei nº 12.395/11. Cabimento.
(TRT 4ª Região, RO – 0001291-95.2012.5.04.0028, Relator: Des. George Achutti, Data de Julgamento: 25/09/2011, 4ª Turma, Data de Publicação: DEJT 06/10/2014)

De acuerdo con Álvaro Melo Filho¹³², sólo el tiempo y la jurisprudencia definirán cual es la naturaleza jurídica del derecho de arena – si salarial o civil, a la vista de las alteraciones legales concretizadas en la ley deportiva. Sin embargo, se puede constatar que ya existen decisiones reconociendo la naturaleza civil del derecho de arena.

2.6 DERECHO DE IMAGEN

2.6.1 Concepto de derecho de imagen

El derecho de imagen es un derecho constitucionalmente protegido en Brasil. Posee previsión constitucional en el artículo 5º, incisos V, X y XXVIII, letra “a”, de la Constitución Federativa de Brasil¹³³, siendo un derecho relativo a la personalidad. Se configura como un derecho personalísimo, absoluto, intransmisible, extra patrimonial, imprescriptible, irrenunciable y oponible *erga omnes* (oponible contra todos), sin embargo, disponible. En caso del fútbol, surge a partir de la imagen pública que los futbolistas pueden tener, porque muchos de ellos son ampliamente conocidos por la sociedad y aparecen constantemente en los medios de comunicación.

La imagen, tal como el nombre, el cuerpo, la libertad, entre otros, es uno de los derechos de la personalidad, que buscan la protección del ser humano y de las fuentes de su propio espíritu.

¹³² MELO FILHO, Álvaro. **Nova Lei Pelé – Avanços e Impactos**. o. c., p. 141.

¹³³ Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

[...]

V - é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem;

[...]

X - são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação;

[...]

XXVIII - são assegurados, nos termos da lei:

a) a proteção às participações individuais em obras coletivas e à reprodução da imagem e voz humanas, inclusive nas atividades desportivas;

[...]

Para Regina Sahm, la definición de derecho de imagen compone los distintos elementos de la imagen, incluso la imagen-atributo:

“Conjunto de faculdades ou prerrogativas jurídicas cujo objeto é toda expressão formal e sensível da personalidade que individualiza a pessoa e quer em sua expressão estática (figura) quer dinâmica (reprodução); assim como por meio da qualificação ou perspectiva, de acordo com sua verdade pessoal (existencial), a imagem que faz de si (subjetivamente) e seu reflexo na sociedade (objetivamente), garantida a utilização exclusiva pelo titular, compreendendo a prevenção dos atentados sem prejuízo da indenização por danos acusados.”¹³⁴

La imagen comprende toda expresión formal de la personalidad del ser humano. La imagen no se restringe a la representación visual de la persona, sino la imagen sonora de la radiodifusión y los gestos. Así, tenemos dos especies de imágenes: la *imagem-retrato* y la *imagem-atributo*. La primera trata de la representación, reproducción, retrato, ya la segunda, sería la consecuencia de la vida en sociedad, del carácter de la persona.

Lo que diferencia el derecho de imagen de los demás derechos de la personalidad es su disponibilidad, puesto que se trata de aspecto de contenido económico, sujeto de explotación económica. Puede ser evaluado para la finalidad de negocio jurídico. Es la disponibilidad (que no significa la venta) que propicia el factor económico de este derecho, siendo plenamente posible extraer beneficio económico con el consentimiento del titular. La disposición tiene como característica el uso, gozo y fruición del bien jurídico de la imagen. Al revés, sería nula la venta o renuncia de la imagen en favor de terceros para que de ella se utilicen como si fueran titulares.

Además del contenido material que justamente confiere al titular del derecho la posibilidad de explorar económicamente su propia imagen, el derecho de imagen igualmente contempla contenido moral, que se establece en la protección del interés de la persona que desea impedir la propagación de su imagen.

El derecho de imagen está dispuesto en la legislación infraconstitucional en el artículo 20 del Código Civil¹³⁵. La crítica hecha a tal artículo es que parte de la premisa de que sólo habrá derecho a una indemnización o prohibición de divulgación de la imagen si hubiera un atentado al honor o cuando la exposición de la imagen destinarse a fines comerciales. Representa una redacción desactualizada y fuera de sintonía con la Constitución Federal. Se

¹³⁴ SAHM, Regina apud EZABELLA, Felipe Legrazie. **O Direito Desportivo e a Imagem do Atleta**. o. c., p. 73.

¹³⁵ Art. 20. Salvo se autorizadas, ou se necessárias à administração da justiça ou à manutenção da ordem pública, a divulgação de escritos, a transmissão da palavra, ou a publicação, a exposição ou a utilização da imagem de uma pessoa poderão ser proibidas, a seu requerimento e sem prejuízo da indenização que couber, se lhe atingirem a honra, a boa fama ou a respeitabilidade, ou se se destinarem a fins comerciais.

entiende que suficiente es la divulgación de la imagen sin autorización para que sea debida indemnización al titular del derecho no respetado. No se exige que haya sido herido el honor y que la imagen tenga sido utilizada para fines comerciales en la divulgación de la imagen.

El derecho a la imagen posee doble contenido: moral, por ser un derecho de la personalidad, y patrimonial, porque basado en el principio según el cual a nadie es lícito lucrarse a expensas de otros. No se exige prueba contundente de la existencia de daño o perjuicio, tampoco la consecuencia del uso, si ofensivo o no, y aún si tenga o no carácter lucrativo; la obligación de reparación deriva del propio uso indebido de la imagen, el daño es *in re ipsa*.

En vista de ello, el consentimiento del titular de la imagen es condición necesaria para la explotación de la imagen ajena de forma lícita, pudiendo ser de forma expresa o tácita, pero en cualquier caso preciso, cierto, especial, de forma que las circunstancias conduzcan a una evidencia de carácter de precisión y certeza del consentimiento implícito, evitándose la divulgación ilícita de la imagen.

2.6.2 El contrato de licencia de uso de la imagen

El contrato es el documento que contendrá el consentimiento de la persona que licenciará su imagen. Debe prever, como mínimo, lo siguiente: (i) calificación de las partes, (ii) forma de divulgación (televisión, periódico, *outdoor*, etc.), (iii) plazo del uso, (iv) cantidad de exposición, (v) exclusividad o no en la divulgación, (vi) valor del licenciamiento y forma de pago, y (vii) forma de rescisión.

Por ser un negocio jurídico, para que pueda ser pactado el contrato se exige la presencia de los elementos esenciales previstos en el Código Civil: agente capaz, objeto lícito, posible, determinado, o determinable y la forma prescrita o no prohibida en la ley (artículo 104).

Pero, ¿por qué “contrato de licencia de uso de imagen” y no “contrato de cesión de uso de imagen” o aún “contrato de imagen”? La nomenclatura es importante. Se entiende ser lo correcto “contrato de licencia de uso de la imagen”. La imagen sólo puede ser licenciada, pues no se transmite la titularidad de la imagen. Ésta continua perteneciente a la persona que licenció la explotación a un tercero. El titular de la imagen sólo concede el ejercicio del derecho de explotación y no el propio derecho. Igualmente no se puede utilizar “contrato de imagen”, porque la imagen, no es el objeto del contrato, sino su licencia para uso. Finalmente, no parece adecuado hablar de “cesión”, porque el sujeto activo no está cediendo la imagen a nadie, solamente está autorizando su explotación y divulgación. En la cesión, se verifica el abandono – total o parcial – del derecho que pertenece a un determinado titular. En la licencia, por su vez,

se observa únicamente la concesión de una permisión para la explotación de la imagen, sin afectar la titularidad.

El contrato de licencia de uso de la imagen, paralelo al contrato de trabajo, ha sido utilizado ampliamente entre los futbolistas y sus respectivos clubes. Desde la creciente universalización del fútbol y la expresiva divulgación a través de los medios de comunicación, los futbolistas tuvieron sus imágenes, muchas veces de éxito, conocidas cada vez más. Futbolistas como Messi, Neymar, Cristiano Ronaldo, etc., a un nivel internacional, y otros futbolistas a nivel nacional, tienen su imagen largamente difundida, por el fútbol jugado y por actividades desarrolladas fuera del campo, lo que trae un expresivo retorno financiero.

Conscientes de la imagen de muchos futbolistas, como si fuera una marca, los clubes firman contrato de licencia de uso de la imagen para posibilitar la explotación de esta imagen a través de venta de productos, anuncios, publicidad en general, como obtención de fuente de renta. Sin embargo, con frecuencia el contrato de licencia de uso de la imagen es utilizado para defraudar el contrato de trabajo, como será explicado adelante.

2.6.3 La previsión del derecho de imagen en la ley deportiva y la utilización en el ámbito del fútbol

Específicamente en el ámbito del deporte, en nuestro caso del fútbol, la nueva ley deportiva brasileña trató de positivar la naturaleza civil de este instrumento contractual a través del artículo 87-A de la Ley nº 9.615/98¹³⁶. Como dicho, se ha buscado disipar dudas sobre las interpretaciones de la naturaleza del derecho de imagen.

Respetados los límites legales, la licencia del uso de la imagen es firmada en un contrato de naturaleza civil, para utilización de la imagen del futbolista fuera de la jornada de trabajo, sin repercutir en las rúbricas laborales. Claro que la previsión de tener naturaleza civil no permite la utilización indiscriminada con el propósito de mascarar el pago del salario. Así, el texto del artículo 87-A contiene criterios que los clubes deben observar para que el contrato de imagen no sea un mero instrumento de fraude, a saber: fijación de derechos, deberes y condiciones inconfundibles con el contrato de trabajo.

Respetadas estas condicionantes, queda evidente la naturaleza civil del contrato de licencia de uso de la imagen, incluso porque no se presta para registro en la entidad de

¹³⁶ Art. 87-A. O direito ao uso da imagem do atleta pode ser por ele cedido ou explorado, mediante ajuste contratual de natureza civil e com fixação de direitos, deveres e condições inconfundíveis com o contrato especial de trabalho desportivo.

administración del deporte (CBF), por lo tanto, sin cualquier repercusión en la relación laboral-deportiva, desde que, evidentemente, no sea utilizado de forma distorsionada. La definición de Carla Vasconcelos Carvalho¹³⁷ resume bien la cuestión al decir que en los contratos de licencia de uso de imagen, casi siempre presentes en la relación contractual futbolista-club, el futbolista puede transferir el derecho al uso de su imagen al propio club al cual está vinculado, en un contrato que es paralelo, pero no se debe confundir con el contrato de trabajo. Es decir, siendo bien utilizado y bien redactado sin intuito de defraudar el contrato de trabajo, el contrato de licencia de uso de imagen es un gran negocio para futbolistas y clubes, pues presenta ventajas fiscales para las dos partes.

No hay dudas que el contrato de licencia de uso de la imagen es un negocio jurídico bastante común entre los futbolistas y sus clubes y/o patrocinadores siendo verdadero pacto accesorio al contrato de trabajo, cuyo objetivo es explotar la imagen del futbolista para divulgar su marca y recoger recursos financieros.

El contrato de trabajo tiene como objeto la fuerza de trabajo del futbolista, al paso que el contrato de licencia de uso de la imagen tiene como objeto la imagen del futbolista. Aunque sea una innovación de la ley deportiva ahora expresamente definir que el contrato de licencia de uso de imagen es un ajuste contractual de naturaleza civil, históricamente ya se entendía que los dos contratos no se confunden. Por ser un contrato civil, el contrato de licencia de uso de imagen no tiene plazo mínimo, siendo regulado por el Código Civil brasileño, cuya multa por rescisión está limitada al monto de la obligación principal. No obstante, el contrato de licencia de uso de imagen es generalmente firmado por igual plazo que el contrato de trabajo. Así que se dice contrato de licencia de uso de imagen, siendo el derecho de imagen el pago hecho al futbolista por motivo de la utilización de su imagen para fines económicos.

El derecho a la imagen de los futbolistas está plenamente protegido. En caso de utilización o divulgación indebida de la imagen, habrá lugar a una justa indemnización.

Relevante aún escribir algunas líneas sobre cómo en la práctica funciona la licencia del uso de la imagen. El futbolista tiene dos opciones: puede, como persona física, licenciar el uso de la imagen directamente al club al cual está vinculado, o también puede optar por licenciar su imagen a una persona jurídica, debidamente registrada, de la cual es socio. Esta, por su vez, licencia la imagen al club, siendo en este último caso el contrato de licencia de uso de imagen firmado entre la persona jurídica de propiedad del futbolista y el club al cual el futbolista está vinculado en términos laborales. No hay obstáculo legal para que el titular de la imagen la licencie

¹³⁷ CARVALHO, Carla Vasconcelos. A Imagem do Atleta. In: **Curso de Direito Desportivo Sistêmico – Volume II**. MACHADO, Rubens Approbato et al (coord.) São Paulo: Quartier Latin, 2010, p.605.

para la sociedad de la cual forma parte del capital social. Tampoco importa si el licenciamiento es gratuito u oneroso. Lo importante es que haya un contrato previendo la posibilidad de licenciar el uso de la imagen, para que la persona jurídica de la que es socio, pueda utilizarla.

No se puede desconsiderar que el futbolista, así como licencia su imagen al club, también puede perfectamente licenciar la imagen directamente a un tercero, como una empresa, que esté interesada en utilizar la imagen del futbolista para vender sus productos o servicios, desde que, esté claro, no interfiera en la imagen licenciada al club o que no respete el deber de exclusividad si por ventura existente. Pero, independiente a quien el futbolista licencia su imagen, la finalidad de la licencia es utilizar la imagen para producir productos vinculados al futbolista como, por ejemplo, camisetas y ropas en general, llaveros, muñeco del futbolista, etc.

2.6.4 Naturaleza jurídica del derecho de imagen: civil o laboral, y la cuestión del fraude

Existen puntos de vista antagónicos en la doctrina y jurisprudencia sobre la naturaleza jurídica del pago hecho a los futbolistas por licenciar el uso de la imagen, si civil o laboral. Una parte entiende tratarse de contrato de naturaleza civil, por ser un instrumento autónomo, disociado del contrato de trabajo. La otra parte defiende que posee naturaleza laboral, pues deriva del contrato de trabajo, a éste estando vinculado.

La diferencia es muy significativa, porque produce efectos legales totalmente distintos desde la perspectiva laboral, de seguridad social, fiscal, civil y deportiva.

En cuanto a la naturaleza civil, la finalidad primordial de un contrato de licencia de uso de la imagen, aisladamente pensado, es la no posibilidad de caracterizarlo como parte directamente vinculada al contrato de trabajo. Aunque, de hecho, la imagen sólo es utilizada por el club con el cual el futbolista tiene un contrato de trabajo, el pago a título de derecho de imagen no integra la base de cálculo de la remuneración del futbolista, no pudiendo ser considerada para efectos laborales, tampoco para el cálculo de la cláusula compensatoria deportiva. En este punto, al revés del contrato de trabajo, el valor de la multa (designada cláusula penal en el Código Civil – artículo 412) no puede exceder el valor de la obligación principal pactada. Cláusula penal esta que no se confunde con la cláusula indemnizatoria deportiva o la cláusula compensatoria deportiva.

La redacción del nuevo artículo 87-A de la Ley n° 9.615/98 justamente ha venido para aclarar que el contrato de licencia de uso de la imagen se constituye como un instrumento válido y eficaz de remuneración de los futbolistas por el uso de sus imágenes por los clubes, observadas

las reglas legales que disciplinan la materia. Previendo los derechos y deberes de futbolistas y clubes, de forma inconfundible con el contrato de trabajo, y efectivamente siendo utilizado de forma práctica, no se cogita de no reconocerse la naturaleza civil.

ATLETA PROFISSIONAL. CONTRATO DE LICENCIAMENTO DO DIREITO DE USO DA IMAGEM. NATUREZA CIVIL. Os valores repassados ao atleta profissional por conta de "Contrato de Licenciamento de Uso da Imagem, Nome, Apelido Desportivo e Direitos Derivados" não têm natureza salarial, mas sim natureza civil de direito de personalidade, na medida em que se referem ao direito de imagem assegurado no art. 5º, V, X e XXVIII, "a", da CF. (TRT da 04ª Região, 10a. Turma, 0001347-73.2012.5.04.0402 RO, em 22/08/2013, Juiz Convocado Fernando Luiz de Moura Cassal - Relator. Participaram do julgamento: Desembargador Emílio Papaléo Zin, Desembargadora Denise Pacheco)

DIREITO DE IMAGEM. NATUREZA. O contrato de direito de imagem possui natureza civil, nos termos do art. 87-A da Lei 9.615/98, sendo necessário, entretanto, que ocorra a efetiva utilização da imagem do empregado por parte do empregador para que dito direito detenha caráter indenizatório. Não provado o efetivo uso da imagem, os valores pagos sob tal título assumem natureza salarial e passam a integrar a remuneração do trabalhador para todos os efeitos legais. (TRT da 04ª Região, 8a. Turma, 0000081-73.2012.5.04.0233 RO, em 05/06/2014, João Paulo Lucena - Relator)

Ementa: JOGADOR DE FUTEBOL. DIREITO DE IMAGEM. ART. 87-A DA LEI N. 9.615/98. VERBA DE NATUREZA CIVIL O réu demonstrou que os valores pagos a título de "direito de imagem" correspondiam à contraprestação financeira pelo ajuste contratual firmado por conta das características do autor como atleta e sua exposição na mídia, nos termos do art. 87-A da Lei 9.615/98, cujas obrigações dele decorrentes eram desvinculadas daquelas decorrentes do contrato de trabalho (no qual o autor prestava serviços). Assim, não configurada fraude à legislação trabalhista, tendo natureza civil os valores pagos a título. (TRT 12ª Região, RO – 0002958-19.2012.5.12.0053, Relatora: Des. Maria de Lourdes Leiria, Data de Julgamento: 20/02/2014, 5ª Câmara, Data de Publicação: DEJT 10/03/2014)

RECURSO DE REVISTA. 1. ATLETA PROFISSIONAL DE FUTEBOL. CONTRATO DE LICENÇA DO USO DE IMAGEM. INEXISTÊNCIA DE FRAUDE. CARÁTER NÃO SALARIAL DA VERBA RECEBIDA A TÍTULO DE -DIREITO DE IMAGEM-. Trata-se o direito de imagem, direito fundamental consagrado no artigo 5º, V e X, da Constituição Federal de 1988, de um direito individual do atleta, personalíssimo, que se relaciona à veiculação da sua imagem individualmente considerada, diferentemente do direito de arena, o qual se refere à exposição da imagem do atleta enquanto partícipe de um evento futebolístico. É bastante comum a celebração, paralelamente ao contrato de trabalho, de um contrato de licença do uso de imagem, consistindo este num contrato autônomo de natureza civil (artigo 87-A da Lei nº 9.615/98) mediante o qual o atleta, em troca do uso de sua imagem pelo clube de futebol que o contrata, obtém um retorno financeiro, de natureza jurídica não salarial. Tal contrapartida financeira somente teria natureza salarial caso a celebração do referido contrato se desse com o intuito de fraudar a legislação trabalhista. Nesses casos, quando comprovada a fraude, deve-se declarar o contrato nulo de pleno direito, nos termos do artigo 9º da CLT, com a atribuição do caráter salarial à parcela recebida fraudulentamente a título de direito de imagem e sua consequente integração na remuneração do atleta para todos os efeitos. Todavia, na hipótese dos autos, não restou comprovado o intuito fraudulento na celebração do contrato de licença do uso de imagem (premissa fática incontestada à luz da Súmula nº 126), razão pela qual decidiu bem a egrégia Corte Regional ao não conferir natureza salarial à parcela percebida pelo reclamante a título de direito de imagem. Recurso de revista conhecido e não provido.

(...) (RR - 82300-63.2008.5.04.0402, Relator Ministro: Guilherme Augusto Caputo Bastos, Data de Julgamento: 28/03/2012, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 03/04/2012)

En cambio, los defensores de la naturaleza laboral entienden que los pagos hechos a los futbolistas por la utilización de la imagen son derechos laborales. Tienen naturaleza de remuneración, pues se originan a partir de la existencia de un contrato de trabajo y son pagados por el propio club-empendedor. Si no hay contrato de trabajo, consecuentemente no se hace contrato de licencia de uso de la imagen.

Para algunos, el pago por la licencia de la imagen, mismo no siendo considerado salario, podría, basado en el artículo 457, párrafo 1º de la CLT, encuadrarse como gratificación ajustada, formando parte de la remuneración, reflejando en el pago de las demás rúbricas, a ejemplo de vacaciones, decimotercer salario, FGTS y parcelas rescisórias.

Por lo tanto, los valores pagos a título de derecho de imagen deberían integrar el salario para todos los fines por tratarse de pago derivado del contrato de trabajo. Los valores pagados por el club como forma de retribución por la licencia del uso de la imagen tendrían naturaleza nítidamente salarial, pues se origina directamente del trabajo desarrollado por el futbolista a favor del club. Tal posición ya partía de la premisa que el contrato de licencia de uso de la imagen es un instrumento que desvirtúa la relación laboral y burla la legislación laboral (artículo 9º de la CLT), incluso porque pagado de forma mensual fija.

RECURSO DE REVISTA. (...) DIFERENÇAS SALARIAIS. DIREITO DE IMAGEM. NATUREZA JURÍDICA DA PARCELA. O eg. TRT considerou que a parcela paga como contraprestação pelo uso da imagem do reclamante, de forma fixa, mensal e no decorrer do contrato de trabalho, detém natureza jurídica salarial, razão por que deve integrar a remuneração do autor. Não se trata, no caso dos autos, de ofensa ao direito de imagem garantido constitucionalmente, passível de reparação moral e material, mas de remuneração pela utilização da imagem do autor, em razão do contrato de trabalho firmado entre as partes. Conquanto decorra de direito personalíssimo de natureza civil, no caso concreto a parcela está ligada diretamente do contrato de trabalho e remunera o profissional pela participação em partidas disputadas em favor do clube reclamado. Portanto, a parcela detém natureza salarial, devendo integrar a remuneração para todos os fins. Precedentes. Recurso de revista conhecido e desprovido. (...) (TST, RR - 990-47.2011.5.09.0028, Relator Ministro: Aloysio Corrêa da Veiga, Data de Julgamento: 11/12/2013, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 13/12/2013)

DIREITO DE IMAGEM. NATUREZA JURÍDICA. JOGADOR DE FUTEBOL. Os valores pagos pelo reclamado a título de retribuição pela cessão do uso do direito de imagem do autor tem natureza nitidamente salarial, uma vez que decorria diretamente do trabalho desenvolvido pelo jogador profissional em favor do clube. Com efeito, a rubrica direito de imagem paga sem qualquer justificativa em uma condição especial do atleta e adimplida mensalmente, visa, na realidade, a contraprestação pelo trabalho prestado ao clube pelo atleta, constituindo-se em salário stricto sensu. Recurso do reclamado desprovido no aspecto. (TRT da 04ª Região, 4a. Turma, 0001418-49.2010.5.04.0013 RO, em 23/04/2015, André Reverbel Fernandes - Relator)

ATLETA PROFISSIONAL. VALORES PAGOS EM DECORRÊNCIA DE CONTRATO DE LICENCIAMENTO DE USO DA IMAGEM. NATUREZA DA PARCELA. Os valores pagos em decorrência de "Contrato de Licenciamento de Uso da Imagem, embora formalmente válido o ajuste civil, a sua eficácia frente ao contrato de trabalho subjacente fica comprometida, havendo que concluir, com fundamento no art. 9º da CLT, que os valores pagos por força desse contrato acessório se revestiram de natureza salarial, vinculados à contraprestação direta pela força de trabalho empreendida em favor do reclamado, devendo ser considerados para fins de cálculo das demais parcelas que emergem como direito vinculado ao contrato de trabalho. Recurso ordinário do reclamante provido. (TRT da 04ª Região, 11a. Turma, 0000612-31.2013.5.04.0232 RO, em 12/02/2015, Flávia Lorena Pacheco – Relatora)

El entendimiento mayoritario, principalmente de los doctrinadores, es que el contrato de licencia de uso de imagen tiene naturaleza civil, aunque los tribunales tienen la costumbre de no aceptar este entendimiento.

Hemos defendido que contrato de trabajo y contrato de licencia de uso de imagen son distintos y no se confunden. En este sentido el entendimiento de Álvaro Melo Filho¹³⁸ aclara que el derecho de imagen tiene encuadramiento en la Constitución Federal brasileña (artículo 5º, XXVIII, letra "a") siendo que el derecho del trabajo se asienta en el artículo 7º de la *Lex Magna*, clarificando de manera más clara que se trata de institutos inconfundibles y pertinentes a diferentes campos jurídicos. Más aún la naturaleza civil del derecho de imagen está reforzada con la previsión del artículo 20 del Código Civil brasileño y ninguna mención en la CLT. Es decir, el derecho de imagen tiene una naturaleza civil que lo distingue de las obligaciones de las partes inherentes al contrato de trabajo, una vez que integra el derecho de la personalidad del futbolista y puede ser licenciada. No hay contraprestación laboral por parte del futbolista al licenciar la utilización de su imagen al club, lo que desfigura cualquier naturaleza salarial. Y para disipar cualquier confusión, es importante atender para un aspecto destacado por Felipe Legrazie Ezabella, citado por Álvaro Melo Filho, de que forma parte de la relación laboral del futbolista la utilización de su imagen durante la jornada de trabajo. La profesión de futbolista presupone la difusión de la imagen durante la actividad laboral, siendo implícito a la profesión. Así, tiene el futbolista la obligación de utilizar el uniforme oficial de los patrocinadores del club durante los entrenamientos, partidos, viajes, entrevistas.

De un lado están las imágenes que pueden ser explotadas por el club empleador del futbolista, como parte integrante de las actividades normales y dentro de la jornada de trabajo decurrente del contrato de trabajo de acuerdo con la especificidad de la profesión. Por otro lado, la explotación comercial de la imagen del futbolista fuera e independientemente de la jornada

¹³⁸ MELO FILHO, Álvaro. *Nova Lei Pelé – Avanços e Impactos*. o. c., p. 131.

de trabajo, fruto de contrato de clara naturaleza civil, donde este contrato de licencia de uso de la imagen puede ser firmado con el club empleador o aún con terceros. Ejemplificamos tal uso de la imagen fuera del campo de juego porque el club o el propio futbolista cuando licencia la imagen directamente para terceros, firman contratos para venta de productos del club con la imagen de los futbolistas (camisas, entre otros), presencia en anuncios publicitarios, álbum de imágenes, etc.

A par de la legalidad del contrato de imagen como parte dissociada del contrato de trabajo, lo que no se admite bajo ninguna circunstancia, es el uso indiscriminado del contrato de licencia de uso de la imagen como forma de mascarar el pago de salarios. Con frecuencia se ha observado tal práctica, lo que es altamente combatido por los tribunales.

De acuerdo con Luiz Felipe Guimarães Santoro¹³⁹, no obstante ser el contrato de licencia de uso de la imagen perfectamente lícito y posible, en Brasil es comúnmente utilizado como fraude del pago de impuestos, pues en lugar del salario el futbolista cobra algún monto como derecho de imagen y paga menos impuesto sobre la renta (y el club paga menos contribuciones a la Seguridad Social, FGTS, y otras rúbricas laborales). Pues es ahí que está justamente el problema: el contrato de licencia de uso de imagen fue tantas veces utilizado como fraude que hubo una generalización en la justicia laboral, siendo por muchos jueces presumido como fraude. Pero el fraude no se puede generalizar ni siquiera presumir; es necesario comprobarlo, ya que dependerá de cómo el contrato está redactado y de cómo será utilizado.

Para Felipe Legrazie Ezabella, es totalmente equivocada la generalización de que los pagos por el uso de la imagen constituyen evasión fiscal o mismo fraude a contrato de trabajo, siendo necesario analizar cada caso concreto, lo que fue pactado y las distintas situaciones e hipótesis existentes que incidieron cuando el contrato fue firmado.¹⁴⁰ Debe ser analizado cada caso específico, fundamentado en las cláusulas del contrato y su forma de ejecución, o sea, es necesario analizar las condiciones pactadas y los aspectos fácticos de la relación entre futbolista y club.

Lo que puede evidenciar el fraude es, por ejemplo, (i) desproporción de valores (imagen muchas veces superior al salario registrado en la CTPS), (ii) no utilización/divulgación de la imagen del futbolista por el club e imagen licenciada “con exclusividad” sólo para que otro club o algún patrocinador concurrente no se utilice de la imagen del futbolista, o incluso licenciada

¹³⁹ SANTORO, Luiz Felipe Guimarães. Contratos Deportivos en Brasil. **Anuario de Derecho Del Fútbol**. Buenos Aires: Ad-Hoc, año 2008, n. 1, p. 241.

¹⁴⁰ EZABELLA, Felipe Legrazie. Direito de Imagem de Atleta e Direito de Arena. In: BASTOS, Guilherme Augusto Caputo (Org.). **Atualidades sobre Direito Desportivo no Brasil e no Mundo**. Dourados: Seriemá, 2009, p. 123.

“con exclusividad” más de una vez, (iii) práctica de algunos clubes de firmar tales contratos con todos los futbolistas, mismo con aquellos que no tienen una mínima notoriedad pública, lo que evidencia que se trata de disimulados contratos de trabajo. Es decir, no puede haber una incompatibilidad entre lo que se está contratando a título principal (la fuerza laboral del futbolista) y lo que es ajustado a título accesorio (el contrato de licencia de uso de la imagen). Por ello, ocurriendo esto, habrá lugar para fraude.

Ementa: JOGADOR DE FUTEBOL. DIREITO DE IMAGEM. NATUREZA SALARIAL. Não tendo o réu comprovado o aproveitamento da imagem do atleta para qualquer campanha publicitária em seu favor ou de seu patrocinador, nos termos do art. 87-A da Lei 9.615/98, fica evidenciado que o pagamento da verba relativa ao direito de imagem ocorria desvinculado de qualquer utilização comercial da imagem do autor, com intuito de burlar seus direitos trabalhistas, em ofensa ao art. 9º da CLT. Imperioso, assim, o reconhecimento da natureza salarial da verba.
(TRT 12ª Região, RO – 0009078-40.2012.5.12.0001, Relatora: Desa. Maria de Lourdes Leiria, Data de Julgamento: 06/02/2014, 5ª Câmara, Data de Publicação: DEJT 14/02/2014)

EMENTA: SIMULAÇÃO DE CONTRATO DE CESSÃO DE IMAGEM. PARCELA SEM NATUREZA SALARIAL. Praticada simulação bilateral, com intenção de violar disposição de lei, não podem as partes dela se valer em litígio de um contra o outro ou contra terceiros, conforme a disposição contida no art. 104 do Código Civil de 1916, e no art. . Valores recebidos a título de cessão de imagem, em contrato apartado, que não possuem natureza salarial. [...]
(TRT 4ª Região, RO – 0015300-24.2004.5.04.0002 , Relator: Des. Milton Varela Dutra, Data de Julgamento: 07/02/2006, 4ª Turma, Data de Publicação: DEJT 22/03/2006)

El primer fallo arriba, por ejemplo, no dice que el derecho de imagen tiene naturaleza salarial, pero sí que en esta hipótesis no se puede entender como derecho de imagen, pues representó una forma ilegal para viabilizar el pago de verdadero salario. Este es, a nuestro entendimiento, la decisión correcta.

Comprobado el fraude, el pago hecho como parcela de derecho de imagen debe ser encuadrado como salario con todas incidencias en las rúbricas laborales, encargos fiscales y de seguridad social.

La duda que surgía hasta recientemente era la siguiente: si se considerase la parcela de derecho de imagen como salario, ¿sería posible que el futbolista presentase demanda laboral ante la Justicia para buscar la rescisión indirecta del contrato de trabajo deportivo basado en el artículo 31 de la Ley nº 9.615/98? Sigue la antigua redacción del artículo 31:

Art. 31. A entidade de prática desportiva empregadora que estiver com pagamento de salário de atleta profissional em atraso, no todo ou em parte, por período igual ou superior a 3 (três) meses, terá o contrato especial de trabalho desportivo daquele atleta rescindido, ficando o atleta livre para se transferir para qualquer outra entidade de

prática desportiva de mesma modalidade, nacional ou internacional, e exigir a cláusula compensatória desportiva e os haveres devidos.

§ 1o São entendidos como salário, para efeitos do previsto no caput, o abono de férias, o décimo terceiro salário, as gratificações, os prêmios e demais verbas inclusas no contrato de trabalho.

§ 2o A mora contumaz será considerada também pelo não recolhimento do FGTS e das contribuições previdenciárias.

Esta redacción del artículo autorizaba que los futbolistas buscasen la rescisión del contrato ante la Justicia Laboral en caso de retraso, por tres o más meses, en el pago de los salarios, incluso rúbricas como decimotercer salario, premios, FGTS, etc.; es la llamada “*mora contumaz*”. Entendemos que, si el contrato de licencia de uso de la imagen es válido y eficaz, firmado sin la finalidad de servir como subterfugio para mascarar el pago de salarios, no existe la posibilidad de aplicarse la previsión para requerir la rescisión.

No obstante, verificándose el fraude, es decir, siendo el pago del derecho de imagen caracterizado como salario, inevitable concluir que, ocurriendo el retraso en el pago por tres o más meses, sería posible invocar la rescisión indirecta, aunque el artículo no expresamente hacía referencia al derecho de imagen. Tal análisis es importante puesto que muchos clubes han hecho uso de un artificio jurídico, que es pagar el salario del contrato de trabajo puntualmente (para evitar la rescisión indirecta) y retardar, si necesario, el pago del derecho de imagen. Por teóricamente no ser un pago de naturaleza laboral, los clubes se utilizan de la posibilidad de retrasar el pago del derecho de imagen para intentar neutralizar el derecho de los futbolistas reclamaren la rescisión indirecta. Hemos visto que tal recurso puede ser fracasado.

Ocorre que, a par de la antigua redacción, desde el día 05/08/2015, después de sancionada la Ley nº 13.155/15, hubo una expresiva alteración del artículo 31, cuya redacción actual refiere que:

Art. 31. A entidade de prática desportiva empregadora que estiver com pagamento de salário ou de contrato de direito de imagem de atleta profissional em atraso, no todo ou em parte, por período igual ou superior a três meses, terá o contrato especial de trabalho desportivo daquele atleta rescindido, ficando o atleta livre para transferir-se para qualquer outra entidade de prática desportiva de mesma modalidade, nacional ou internacional, e exigir a cláusula compensatória desportiva e os haveres devidos.

§ 1o São entendidos como salário, para efeitos do previsto no caput, o abono de férias, o décimo terceiro salário, as gratificações, os prêmios e demais verbas inclusas no contrato de trabalho.

§ 2o A mora contumaz será considerada também pelo não recolhimento do FGTS e das contribuições previdenciárias.

§ 5o O atleta com contrato especial de trabalho desportivo rescindido na forma do caput fica autorizado a transferir-se para outra entidade de prática desportiva, inclusive da mesma divisão, independentemente do número de partidas das quais tenha participado na competição, bem como a disputar a competição que estiver em andamento por ocasião da rescisão contratual.

Ahora consta de forma expresa que el retraso superior a tres meses de todo o parte del derecho de imagen igualmente autoriza la posibilidad de rescisión indirecta del contrato de trabajo. Se evita que los clubes retrasen el pago del derecho de imagen, puesto que la ley los obliga a pagar tal rúbrica tal cual el salario, o sea, de forma puntual. Corolario de esta alteración legislativa, el párrafo 5º añadido por la Ley nº 13.155/15, es la de que el futbolista que tenga su contrato especial de trabajo deportivo rescindido de forma indirecta, debido a la falta de pago de derecho de imagen, podrá transferirse para otro club, incluso de misma división, independientemente del número de partidos que tenga participado, así como podrá disputar la competición que estuviera en curso. La ley crea una excepción al límite de partidos que un futbolista puede jugar para no impedir su transferencia para otro club de la misma división para jugar el campeonato nacional, conforme establece el REC. Ocurriendo la rescisión indirecta, mismo si el futbolista ha jugado más de seis partidos, podrá transferirse para otro club de la misma división nacional. La regla es justa y no obsta el futbolista a ejercer la profesión.

Y en cuanto a la constitución de empresa interpuesta para licenciar la imagen del futbolista a su club-empleador, lo consideramos legal. Parte de la doctrina y de la jurisprudencia lo refutan por entender que se trata de un artificio para fraudar los derechos laborales de los futbolistas siendo, por ello, nulo conforme el artículo 9º de la CLT. Además, sería una maniobra jurídica para driblar encargos fiscales que deberían incidir sobre el salario del futbolista.

Sin embargo, si utilizado lícitamente el pago del derecho de imagen puede traer ventajas fiscales para clubes y futbolistas. Por ser pago estrictamente indemnizatorio no implica la incidencia de los encargos laborales sobre el monto pago. Para el futbolista, firmado el contrato directamente con el club, irá incidir 27,5% como porcentaje de Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF). Formalizada el contrato de licencia del uso de la imagen mediante persona jurídica, el Impuesto sobre la Renta de las Personas Jurídicas (IRPJ) el porcentaje es de 15% hasta el valor de R\$ 20.000,00 y más 10% sobre el valor excedente.

No se olvide que en el ámbito jurídico la culpa o el fraude no puede ser presumido, es necesario probarla, no siendo posible prejuzgar que invariablemente todos los contratos de licencia de uso de las imágenes son fraudulentos. Para verificar la validez, o por lo menos, la presunción de validez, en la firma del contrato de licencia de uso de la imagen entre futbolista y club, entendemos necesario la presencia simultánea de tres condiciones: (i) efectiva utilización de la imagen, (ii) notoriedad de la imagen, y (iii) proporcionalidad en el valor obtenido por la licencia de la imagen.¹⁴¹

¹⁴¹ MELO FILHO, Álvaro. **Nova Lei Pelé – Avanços e Impactos**. o. c., p. 132.

No deberíamos tratar con porcentajes, es decir, vincular un determinado porcentaje límite de todo el monto financiero (de toda remuneración) que el club paga al futbolista como disponible para ser destinado al contrato de licencia de uso de la imagen, pues los contratos no se comunican. Sin embargo, la reciente entrada en vigor de la Ley n° 13.155/15 agregó el párrafo único al artículo 87-A de la Ley n° 9.615/98, estableciendo que el valor correspondiente al uso de la imagen del futbolista no podrá superar 40% de la remuneración total pagada por el club.

Art. 87-A. [...]

Parágrafo único. Quando houver, por parte do atleta, a cessão de direitos ao uso de sua imagem para a entidade de prática desportiva detentora do contrato especial de trabalho desportivo, o valor correspondente ao uso da imagem não poderá ultrapassar 40% (quarenta por cento) da remuneração total paga ao atleta, composta pela soma do salário e dos valores pagos pelo direito ao uso da imagem.

De acuerdo con lo antes dicho, la mejor alternativa sería no determinar un porcentaje límite exactamente porque los casos de cada futbolista son distintos y lo más importante es observar si el contrato de licencia de uso de la imagen es válido, si es utilizado sin propósito fraudulento. Entendemos que vincular el valor total pagado por el club al futbolista a un porcentaje no va objetivamente frenar totalmente eventuales fraudes, aunque la intención de la alteración legal tenga sido esta. Por todo lo expuesto, cada caso es un caso y así debe ser tratado aisladamente.

2.6.5 La valoración de la imagen

Para que los clubes puedan firmar contratos de licencia de uso de la imagen sin incurrir en fraude se torna necesario valorar correctamente la imagen del futbolista. La imagen del futbolista tiene evaluación pecuniaria mayor o menor, de acuerdo con la relevancia de su posición para el público y la sociedad en general. El valor asignado a la licencia del uso de la imagen debe corresponder a la realidad, evitándose fraudes.

Lo que posiblemente mejor refleje la evaluación de la imagen es la utilización del criterio económico, a través de un análisis de mercado, que viabiliza determinar el valor que la imagen de un futbolista puede agregar a un determinado producto o servicio. El valor agregado puede ser medido económicamente, y es eso que el club tiene que saber demostrar si necesario.

Luego, no es algo simples valorar la imagen de los futbolistas, pues no se trata de un ítem objetivo, lo que puede generar problemas en cuanto a su eventual discrepancia con el

salario. En casos muy específicos, nada impide que para algunos futbolistas nacional o mundialmente conocidos los clubes paguen más por la imagen que de efectivo sueldo (como Neymar cuando aún jugaba en el Santos Futebol Clube, Ronaldo cuando jugó en el Sport Club Corinthians Paulista, y otros futbolistas que sabidamente poseen una imagen más conocida y que pueden ser pagados con un valor más grande de derecho de imagen). Pero se trata de excepciones, porque la regla es que el salario sea expresivamente mayor que los valores que los futbolistas reciban por su imagen.

En este paso, cada futbolista tiene su propia imagen, con valores económicos distintos y sin olvidar que la gran mayoría de los futbolistas no es conocida, prácticamente no siendo, en estos casos, posible licenciar el uso de la imagen.

En último análisis, cada caso es un caso; hay futbolistas más conocidos y otros menos conocidos, lo que indubitablemente llevará a imágenes con más valor económico y otras con menos.

Es por ello que si correctamente utilizada puede ser una interesante fuente de renda para los clubes y para los futbolistas.

2.7 SUSPENSIÓN E INTERRUPCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

La suspensión y la interrupción son especies de cesación del contrato de trabajo. Según Sergio Pinto Martins la suspensión es la cesación temporaria y total de la ejecución y de los efectos del contrato de trabajo, mientras en la interrupción ocurre la cesación temporaria y parcial de los efectos del contrato de trabajo. La cesación debe ser temporaria y no definitiva.¹⁴² En la suspensión ambas las partes quedan exentas por determinado tiempo del cumplimiento del contrato; permanecen suspendidos derechos y obligaciones, es decir, no se producen efectos. En la interrupción no ocurre la prestación de servicios por parte del empleado, sin embargo, el empleador permanece con el deber de pagar el salario; los efectos del contrato de trabajo siguen siendo producidos. El tiempo de servicio no es contado en la suspensión, algo que ocurre en la interrupción.

Son ejemplos de suspensión:

- a) alejamiento del futbolista por accidente de trabajo o enfermedad, después del plazo inicial de quince días, caso en que el futbolista pasa a recibir el beneficio *auxílio-doença acidentário* o *auxílio-doença comum*, siendo deber del INSS pagar el

¹⁴² MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. o. c., p. 324.

beneficio (el club normalmente paga la diferencia hasta completar el valor del salario);

- b) *aposentadoria por invalidez*;
- c) suspensiones disciplinarias aplicadas por la Justicia Deportiva oriundas de acto de responsabilidad exclusiva del futbolista (cuando el club no tenga dado causa a la imposibilidad del futbolista jugar), como el mal comportamiento;
- d) eventual alejamiento/suspensión determinado por el club (el límite es el plazo de treinta días – artículo 474 de la CLT, aplicado supletoriamente);
- e) cesión temporal (préstamo), cuando el club cesionario se torna obligado a pagar el salario del futbolista, restando el contrato original con el club cedente suspendido;
- f) cualquiera licencia sin remuneración;
- g) cuando el futbolista fuera impedido de jugar, por plazo ininterrumpido superior a noventa días, debido a acto o evento de su exclusiva responsabilidad, desvinculado de la actividad profesional (artículo 28, párrafo 7° de la Ley n° 9.615/98).¹⁴³

Son ejemplos de interrupción:

- a) vacaciones;
- b) reposo semanal remunerado;
- c) los primeros quince días de alejamiento por accidente de trabajo o enfermedad;
- d) licencia paternidad;
- e) suspensión automática por tarjeta amarilla o roja (si no derivada de mal comportamiento del futbolista y de pena aplicada por la Justicia Deportiva)
- f) convocación del futbolista para la selección de su país (artículo 41 de la Ley n° 9.615/98).

Clubes y futbolistas pueden utilizar el instrumento de *cláusulas extras* para prever que el periodo de suspensión sea añadido al final del contrato. Para las hipótesis no expresamente previstas en la ley, eso se torna importante, evitándose problemas futuros para las partes. Casos de lesiones graves, penas por infracciones disciplinarias, son típicos ejemplos que pueden ser regulados en el contrato de trabajo para añadir el plazo al final del contrato. Se aclara que no se trata de una obligación legal al futbolista tener que cumplir el plazo de suspensión por enfermedad, por ejemplo, al final del contrato. Las partes tienen la libertad de establecer que el plazo sea añadido, considerando que según el artículo 472, párrafo 2°, de la CLT, el tiempo de

¹⁴³ El contrato especial de trabajo deportivo deberá contener cláusula expresa reguladora de su prorrogación automática en la ocurrencia de esta hipótesis (artículo 28, párrafo 8° de la Ley n° 9.615/98).

alejamiento no será computado en el conteo del plazo para la terminación, si así las partes lo definan. Luego, cabe a las partes acordar y reglar tal cuestión.

2.8 CESIÓN DEFINITIVA Y CESIÓN TEMPORAL (PRÉSTAMO)

La cesión (transferencia), que puede ser definitiva o temporal (préstamo), es, de este modo, otra especificidad del contrato especial de trabajo deportivo del futbolista profesional. La movilidad forma parte de la relación laboral-deportiva, siendo un aspecto intrínseco a la realidad futbolística. La cesión es el acto por el cual el club (cedente) conviene en ceder el trabajo del futbolista durante la vigencia del contrato para otro club (cesionario). Ocurre un desplazamiento del futbolista de su club para otro, mediante un acuerdo de naturaleza definitiva o temporal.

Primeramente, el artículo 38 de la Ley nº 9.615/98¹⁴⁴ es claro cuando refiere que cualquier cesión exige formal y expresa anuencia del deportista, bajo pena de nulidad, e igualmente para evitar fraudes. El consentimiento es un requisito de validez del negocio jurídico, es condición *sine qua non* para la validez de la contratación, incluso porque el libre ejercicio de la profesión es un derecho constitucional del futbolista (artículo 5º, inciso XIII de la Constitución Federal).¹⁴⁵

La cesión definitiva se caracteriza por la ruptura total del vínculo laboral y del vínculo deportivo del futbolista; en otras palabras, el futbolista se transfiere de forma definitiva para otro club a través del pacto de un contrato de transferencia que definirá el valor de la transferencia que deberá ser paga, cuya referencia es el valor de la cláusula indemnizatoria deportiva, que evidentemente puede ser negociada y minorada para concretizar la transferencia. No existe cláusula de regreso, perdiendo el club cedente el vínculo del futbolista.

En cuanto a las transferencias nacionales, el RNRTAF dispone que son pasibles de sanción las llamadas “transferencias/traspasos puente”, que se caracterizan por ser aquellas que involucran el registro de futbolista en un club intermediario, sin finalidad deportiva, visando la obtención de ventajas de cualquiera una de las partes involucradas (futbolista, club cesionario,

¹⁴⁴ Art. 38. Qualquer cessão ou transferência de atleta profissional ou não-profissional depende de sua formal e expressa anuência.

¹⁴⁵ RECURSO ORDINÁRIO. TRANSFERÊNCIA DE DIREITOS FEDERATIVOS. ANUÊNCIA DO ATLETA PROFISSIONAL DE FUTEBOL. A cláusula contratual que transfere os direitos federativos de um atleta profissional de futebol à agremiação desportiva perde eficácia quando não há anuência formal e expressa do atleta, em razão da garantia constitucional do livre exercício da profissão, insculpida no artigo 5º, XIII, da Constituição Federal. (TRT 1ª Região, RO – 00016960920125010031, Relator: Des. Flávio Ernesto Rodrigues Silva, Data de Julgamento: 02/02/2016, 10ª Turma, Data de Publicação: DEJT 02/05/2014)

club intermediario, club cedente o terceros). Los ejemplos se encuentran en el artículo 34 del RNRTAF:

- Art. 34- Serão passíveis de sanção as chamadas “transferências ponte”.
- §1º - Entende-se por “transferência ponte” toda transferência que envolva o registro do atleta em um clube intermediário, sem finalidade desportiva e visando a obtenção de vantagem, direta ou indireta, por quaisquer dos clubes envolvidos (cedente, intermediário ou adquirente), pelo atleta e/ou por terceiros.
- §2º - Presume-se que a transferência não possui finalidade desportiva nas seguintes hipóteses exemplificativas:
- I. duas transferências definitivas do atleta em um lapso temporal igual ou inferior a 3 (três) meses;
 - II. transferência definitiva seguida de transferência temporária, sem que o atleta participe de competições oficiais pelo clube intermediário;
 - III. fraude ou violação a normas financeiras, trabalhistas e/ou desportivas;
 - IV. fraude ou violação aos regulamentos de entidades nacionais e/ou internacionais de administração do desporto;
 - V. ocultação do real valor de uma transação.
- [...]

Tanto la cesión definitiva como la cesión temporal están sometidas a las mismas reglas en lo que se refiere a plazos para registro (respeto a los plazos de las ventanas de transferencia y plazos de inscripción cuando se trata de transferencia entre clubes nacionales, conforme plazos del REC de cada competición), aplicación de las disposiciones relativas a la indemnización por formación y mecanismo de solidaridad.

En la cesión temporal o préstamo por regla general ocurre la suspensión del vínculo laboral con el club cedente (artículo 36 del RNRTAF) y la cesión del vínculo deportivo; el futbolista se transfiere temporalmente para otro club de forma costosa o gratuita, no pudiendo el salario del futbolista en el contrato de préstamo sufrir una disminución, a menos que haya previsión en acuerdo o convención colectiva de trabajo (artículo 35, párrafo 3º, del RNRTAF). Tal previsión es discutible, pues puede acabar bloqueando negociaciones para préstamo de futbolistas. Se entiende que esta cuestión debería dejarse en manos de los clubes y del futbolista, no habiendo pérdida al futbolista en caso de que no existiese esta previsión, puesto que la Ley nº 9.615/98 ya es altamente clara al decir que cualquiera cesión depende del expreso consentimiento del futbolista.

La cesión temporal es una institución que se adapta perfectamente a las peculiaridades del fútbol, pues beneficia todas las partes implicadas en la relación laboral. Se afirma eso porque para el club cedente significa reducción de costes, gestión del equipo, además de muchas veces ser una opción técnica de los entrenadores no contar con determinados futbolistas. Para el futbolista, significa adquirir más experiencia, poder jugar y quizás destacarse, una vez que en el club cedente tal vez no tendría muchas oportunidades. Y, para el club cesionario, importa

contar con futbolista que no sería aprovechado en el club cedente; se trata de una solución económica y refuerza su equipo para mejorar el rendimiento.

Sintetizamos a cessão temporária no contrato de trabalho atlético como a anuência formal entre as partes (empregados desportivo cedente, empregado desportivo e empregador desportivo cessionário) em deslocar temporariamente os serviços laborais desportivos do jogador empregado, saindo esse da sua atividade empregatícia tradicional, exercida em favor do empregador cedente, para prestar atividade laboral desportiva ao empregador cessionário, mantendo o seu vínculo laboral desportivo com o empregador cedente.¹⁴⁶

El contrato especial de trabajo deportivo de préstamo del futbolista firmado con el club cesionario es el mismo contrato estándar utilizado para el contrato especial de trabajo deportivo definitivo. Además, este contrato (y el documento de cláusulas extras si existente) debe ser enviado para registro en la CBF junto con el contrato de transferencia temporal suscrito por ambos los clubes cedente y cesionario, el futbolista y su representante en caso de que sea menor de edad (artículo 37 del RNRTAF). Estando regular la documentación, el futbolista tiene su nombre publicado en el BID. Una vez finalizado, el contrato de préstamo puede ser prorrogado, desde que, obviamente, sea observado el plazo límite del contrato de trabajo originario (definitivo). El párrafo 2º del artículo 35 del RNRTAF establece que el plazo de la cesión temporal no podrá ser inferior a tres meses, tampoco superior al plazo restante del contrato especial de trabajo deportivo del futbolista con el club cedente. Además de ello, cualquiera prorrogación del plazo de cesión temporal debe obligatoriamente autorizada por el club cedente y estar limitada al plazo del contrato especial de trabajo deportivo del futbolista firmado con el club cedente (artículo 35, párrafo 4º, del RNRTAF).

En la práctica, con frecuencia ocurre que un club (club cedente) cede temporalmente el futbolista a otro club (club cesionario) pagando su salario totalmente o en parte, puesto que al club cedente le interesa dar la oportunidad al futbolista de jugar por el club cesionario mientras que a éste le interesa fichar al futbolista desde que el primero arque con el elevado salario del futbolista. Así, en el contrato de trabajo de préstamo el futbolista permanece recibiendo el mismo salario del contrato original, sin embargo, a través de un acuerdo (contrato de naturaleza civil) firmado entre ambos los clubes, el cedente acaba por resarcir al club cesionario el valor del salario faltante o incluso el salario total. La ley no prevé este tipo de ingeniería jurídica, pero se trata de acuerdos que existen en el fútbol brasileño.

¹⁴⁶ ARAÚJO, Mariana Vieira Lima e RAMOS, Rafael Teixeira. Cessão Temporária do Contrato de Trabalho Desportivo: Um Enfoque Brasileiro. In: MELO FILHO, Álvaro. et al (Coord.). **Direito do Trabalho Desportivo: Homenagem ao Professor Albino Mendes Baptista**. São Paulo: Quartier Latin, 2012, p. 362.

Así, para aclarar todo lo antes informado, en el contrato de cesión temporal podrán existir tres situaciones: (i) clubes cedente y cesionario dividen el pago de la remuneración durante el plazo de cesión; (ii) club cedente es el único responsable por el pago de la remuneración durante el plazo de cesión (pagando la remuneración de los contratos de trabajo principal y del contrato de préstamo); y (iii) el club cesionario es el único responsable por la remuneración durante el periodo de cesión.

Interesante análisis se plantea en este momento en cuanto a la responsabilidad por eventual incumplimiento salarial. La regla es que el club cesionario efectúe el pago de los salarios, caso en que el contrato de trabajo con el club cedente se queda suspendido. Al revés, si el club cedente de alguna manera contribuye para el pago del salario del futbolista, estaremos frente a una interrupción del contrato de trabajo. En Brasil, contrariamente de lo que sucede en España, donde la responsabilidad solidaria es la regla, si en la cesión temporal sólo el club cesionario paga los salarios, basado en cláusula contractual, entonces no habrá responsabilidad solidaria. Ya hemos visto que la responsabilidad solidaria no puede ser presumida, resulta de la ley o de la voluntad de las partes (artículo 265 del Código Civil, aplicado subsidiariamente en vista del artículo 28, párrafo 4º, de la Ley nº 9.615/98 y el artículo 8º, párrafo único, de la CLT).

No es posible establecer el club cedente como responsable solidario sin conocer las condiciones estipuladas en el contrato de cesión. Si la remuneración fue acordada entre las partes como responsabilidad solamente del club cesionario, éste será el responsable principal por los créditos laborales por vinculación del contrato de cesión, restando, sin embargo, la responsabilidad subsidiaria del club cedente, por permanecer con el vínculo de empleo, aunque suspendido.¹⁴⁷

ATLETA PROFISSIONAL. EMPRÉSTIMO. RESPONSABILIDADE PELO PAGAMENTO. Apenas o clube cessionário dirigiu a prestação de serviços e foi beneficiário do trabalho do atleta no período de cessão, sendo, portanto, o único responsável pelo pagamento dos valores reconhecidos em Juízo, relativos a referido período.

(TRT 2ª Região, RO – 01947-2008-471-02-00-2, Relatora: Desa. Mercia Tomazinho, Data de Julgamento: 03/08/2010, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 13/08/2010)

ATLETA PROFISSIONAL. CONTRATO DE TRABALHO SUSPENSO. EMPRÉSTIMO. Impossibilidade da execução do contrato de trabalho do reclamante porque o contrato encontrava-se suspenso por força do empréstimo do atleta para outro clube esportivo, com o qual manteve novo contrato de trabalho relativamente a idêntico período.

¹⁴⁷ ARAÚJO, Mariana Vieira Lima e RAMOS, Rafael Teixeira. Cessão Temporária do Contrato de Trabalho Desportivo: Um Enfoque Brasileiro. In: MELO FILHO, Álvaro. et al (Coord.). **Direito do Trabalho Desportivo: Homenagem ao Professor Albino Mendes Baptista.** o. c., p. 384.

(TRT 4ª Região, RO – 0049200-57.2007.5.04.0304, Relator: Des. João Pedro Silvestrin, Data de Julgamento: 16/04/2008, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 24/04/2008)

EMENTA: ATLETA PROFISSIONAL. PERÍODO DE EMPRÉSTIMO PARA OUTROS CLUBES. AUSÊNCIA DE RESPONSABILIDADE DO CEDENTE. O art. 39 da Lei nº 9.615/98 não estabelece outra responsabilidade da cedente sobre o período de empréstimo, além da garantia de retorno ao antigo contrato. Indevida a responsabilização solidária entre o clube cedente e o cessionário.

(TRT 4ª Região, RO – 0033000-07.2006.5.04.0531, Relator: Des. Emílio Papaléo Zin, Data de Julgamento: 22/04/2010, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 30/04/2010)

EMENTA: ACIDENTE DO TRABALHO. CONFISSÃO FICTA. CONTRATO DE EMPRÉSTIMO DE JOGADOR DE FUTEBOL. RESPONSABILIDADE DO CLUBE QUE TOMA O JOGADOR EMPRESTADO. Nos contratos de empréstimo de jogador de futebol, toda a responsabilidade decorrente do contrato de trabalho do atleta é transferida para o clube que toma o jogador emprestado, só sendo garantido a ele a retomada do contrato de trabalho com o clube “cedente” no término do prazo do empréstimo, forte no art. 39 da Lei nº 9.615/98 (Lei Pelé).

(TRT 4ª Região, RO – 0000081-22.2010.5.04.0402, Relatora: Des. Maria Madalena Telesca, Data de Julgamento: 25/08/2011, 8ª Turma, Data de Publicação: DEJT 02/09/2011)

Pertinente señalar que si los clubes incluyen cláusula de responsabilidad solidaria en el contrato de cesión temporal, aunque sólo el club cesionario haga el pago de los salarios del futbolista, ambos podrán ser demandados judicialmente, pues serán responsables solidarios por expresa previsión contractual. En resumen, la responsabilidad solidaria existe cuando los clubes (cedente y cesionario) dividen el deber de pagar los salarios o cuando haya cláusula de solidaridad en el contrato de cesión temporal. Pagando los salarios sólo el club cedente, el club cesionario será responsable subsidiario, y si sólo el club cesionario es el responsable por pagar los salarios, el club cedente será responsable subsidiario.

Muy importante observar que en estos casos de cesión temporal, independiente si el club cedente se responsabilizaba por el pago de parte o de toda la remuneración del futbolista, éstos imponían cláusula de no utilización del futbolista en partidos del club cesionario en contra el club cedente o de pago de una multa en caso de utilización. La ley no prohibía esta previsión contractual, sin embargo, tal práctica fue vedada por la primera edición del RNRTAF (año 2015 - artículo 33). Así, eventual cláusula con este contenido era nula. Sólo los contratos anteriores seguían vigentes con tal disposición. Sin embargo, el vigente RNRTAF, artículo 35, alteró la previsión para determinar que incumbe privativamente a los clubes cedente y cesionario ajustar la participación del futbolista en los partidos en que se enfrenten.

El préstamo está previsto en el artículo 39 y párrafos de la Ley nº 9.615/98. La redacción antigua del mismo artículo decía que el contrato de trabajo con el club cesionario debería ser por plazo igual o menor que el previsto en el contrato de trabajo original, estando el futbolista sujeto a cláusula de regreso al club cedente, debiendo vigorar en su regreso el antiguo contrato,

cuando fuera necesario y cuando todavía aún hubiese plazo del contrato original por cumplir. La nueva redacción del artículo 39 no mantuvo la anterior, no obstante, parece jurídicamente lógico que el contrato de trabajo de préstamo no puede subsistir si el plazo del contrato de trabajo originario ya expiró. En este sentido el artículo 39 del RNRTAF:

Art. 39 - Terminado o prazo da cessão, o atleta perde a condição de jogo pelo clube cessionário, processando-se automaticamente o retorno no Sistema de Registro e fazendo-se a publicação no BID pela CBF, vedada a cobrança de taxas para o retorno do empréstimo.

§1º - O retorno de empréstimo não será considerado transferência e não se enquadrará nos limites estabelecidos no § 2º do Art. 13 deste Regulamento.

§2º - O clube cessionário que fizer a rescisão do contrato de empréstimo do atleta antes do seu término deverá comunicar ao clube cedente e obter a concordância deste e do atleta, se sujeitando a arcar com a remuneração integral do atleta até a data de conclusão prevista no contrato de empréstimo, caso não haja acordo quanto à rescisão antecipada do empréstimo.

El tiempo de duración, por lo tanto, no podrá ser inferior a tres meses, así como superior al tiempo faltante para el término del contrato original. Así, en la cesión temporal es firmado un nuevo contrato de trabajo, de esta vez de préstamo, y no definitivo, lo cual restará suspendido o interrumpido, conforme lo antes explicado, donde el vínculo federativo (o derechos federativos)¹⁴⁸ pasan a pertenecer al club cesionario. El contrato especial de trabajo deportivo original (definitivo) permanece vigente, a pesar de sus efectos estar suspendidos o interrumpidos. Luego, la responsabilidad por el pago del salario del futbolista es, por regla, integralmente del club cesionario, no habiendo solidaridad entre el club cedente y club cesionario, reservadas las hipótesis arriba discriminadas.

No obstante, en cuanto a eso, distintas consecuencias jurídicas pueden surgir desde ahí: se distingue que siendo la responsabilidad por el pago de la remuneración sólo del club cesionario, en caso de retraso se opera la rescisión indirecta del contrato de trabajo de préstamo, pero no del contrato de trabajo principal, debiendo el futbolista regresar al club cedente para cumplir el restante del contrato de trabajo principal. Sin embargo, si la responsabilidad por el pago de la remuneración es sólo del club cedente, en caso de retraso se opera la rescisión indirecta del contrato de trabajo principal, pues el club cedente es el único responsable por el pago de las remuneraciones que afectan los dos contratos (principal y de cesión temporal). Y,

¹⁴⁸ Los derechos federativos o derecho federativo es el derecho que el club posee en registrar el futbolista en la CBF y federación estadual como vinculado al club. Los derechos federativos nacen de la firma del contrato de trabajo entre club y futbolista, siendo accesorio al referido contrato. Se derivan del vínculo deportivo, y una vez terminado o rescindido el contrato de trabajo, se extinguen también los derechos federativos. Además, no pueden ser divididos, perteneciendo en su totalidad al club al cual el futbolista está vinculado en el momento, incluyendo en los casos de préstamo.

por fin, siendo la responsabilidad por el pago de la remuneración parcialmente del club cesionario y parcialmente del club cedente (cuando cedente y cesionario dividen el pago de la remuneración), si el retraso es de responsabilidad del club cesionario está facultada la rescisión del contrato de trabajo de préstamo, siendo que si el deudor de los salarios es el club cedente el futbolista tiene el derecho de buscar la rescisión indirecta del contrato de trabajo principal. Si ambos lo incumplen, el futbolista puede buscar la rescisión indirecta de los dos contratos de trabajo (principal y de préstamo); la rescisión indirecta del contrato de trabajo principal se refleje en la extinción conjunta del contrato de trabajo de préstamo. Eso se debe tener muy claro.

El fallo a seguir transcrito reconoció la responsabilidad solidaria tanto del club cedente como del club cesionario, puesto que ambos dividían y eran responsables por el pago de la remuneración del futbolista. Verificado el impago de parte de salarios, *luvas*, decimotercer salario, vacaciones y FGTS, el *Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região* (TRT1) reconoció la rescisión indirecta del contrato de trabajo principal y de préstamo.

RECURSO ORDINÁRIO. CONTRATO ESPECIAL DE TRABALHO DESPORTIVO. TRANSFERÊNCIA TEMPORÁRIA. RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA. A sobreposição dos contratos especiais de trabalho desportivo e de transferência temporária, atrai a responsabilização solidária das entidades contratantes, porquanto diretamente beneficiárias da prestação dos serviços do atleta, aspecto especialmente ressaltado quando cedente e cessionário dividem o ônus pecuniário da transação. ATLETA PROFISSIONAL. MORA CONTUMAZ. INADIMPLEMENTO TOTAL OU PARCIAL DO SALÁRIO E FGTS. A entidade de prática desportiva empregadora que estiver com pagamento de salário ou de contrato de direito de imagem de atleta profissional em atraso, no todo ou em parte, por período igual ou superior a três meses, terá o contrato especial de trabalho desportivo daquele atleta rescindido, ficando o atleta livre para transferir-se para qualquer outra entidade de prática desportiva de mesma modalidade, nacional ou internacional, e exigir a cláusula compensatória desportiva e os haveres devidos. A mora contumaz será considerada também pelo não recolhimento do FGTS e das contribuições previdenciárias. LUVAS. NATUREZA JURÍDICA. A iterativa jurisprudência do C. TST firmou entendimento de que as luvas constituem importância paga pelo clube ao atleta e têm caráter salarial, integrando a remuneração para todos os efeitos legais. Recursos Ordinários interpostos pelas reclamadas conhecidos e não providos. (TRT 1ª Região, RO – 0010007-55.2015.5.01.0072, Relatora: Desa. Márcia Leite Nery, Data de Julgamento: 02/02/2016, 5ª Turma, Data de Publicação: DEJT 12/02/2016)

La Ley nº 12.395/11 cambió la redacción del artículo 39, que en este momento prevé que el deportista cedido temporalmente para otro club que esté con los salarios retrasados en todo o en parte por más de dos meses notificará el club cedente para, queriendo, purgar la mora en el plazo de quince días, no se aplicando en este caso la rescisión indirecta prevista en el artículo 31 de la Ley nº 9.615/98, porque, si así fuera, el club cedente podría perder el futbolista

por culpa de salarios no pagados por el club cesionario, lo que la ley ahora justamente pretende evitar. Es decir, se trata de una facultad del club cedente pagar el retraso salarial.

Aún, la no realización de los pagos de valores debidos al futbolista por parte del club cesionario por dos meses implicará en la rescisión del contrato de préstamo y la incidencia de la cláusula compensatoria deportiva, a ser pagada por el club cesionario. Ocurriendo esta hipótesis, el deportista regresará al club cedente para cumplir el antiguo contrato especial de trabajo deportivo, que se reactiva, dejando éste de estar suspendido; es lo que disponen los párrafos 1º y 2º del artículo 39. Es decir, en caso de no pago de salarios por parte del club cesionario y la rescisión del contrato de trabajo de préstamo, el futbolista regresa obligatoriamente de forma inmediata al club cedente para cumplimiento del anterior contrato de trabajo. Como dicho, el legislador ha buscado evitar que el club cedente pierda el futbolista, debido a incumplimiento contractual de responsabilidad del club cesionario, en caso de tres meses de retraso salarial, en virtud de la aplicación del artículo 31 de la Ley nº 9.615/98.

En otro sentido, cumplido el contrato de préstamo en su integralidad por el futbolista y por el club cesionario, el futbolista volverá al club cedente, aun habiendo plazo por cumplir en el contrato de trabajo originario, de acuerdo con el artículo 39 del RNRTAF antes transcrito.

El RNRTAF ha expresamente aclarado que el club cesionario no tiene poder, derecho o facultad para transferir el futbolista (artículo 38). Además, si el club cesionario tiene el interés de terminar el contrato de préstamo *ante tempus*, tendrá que obtener la anuencia del futbolista y del club cedente, siendo aún responsable por pagar los salarios hasta el plazo final del contrato de préstamo (párrafo 2º del artículo 39) – desde que el club cesionario sea el único pagador de los salarios del futbolista. No existiendo el expreso consentimiento del club cedente, el club cesionario se torna responsable por el pago de la remuneración debida hasta el final del plazo del contrato de préstamo:

EMENTA: ATLETA PROFISSIONAL. ROMPIMENTO ANTECIPADO DO CONTRATO DE EMPRÉSTIMO. Hipótese em que dois clubes de futebol firmaram contrato de empréstimo de atleta profissional por um período de um ano. O rompimento antecipado desse contrato bilateral importa, para sua validade, a anuência dos envolvidos na negociação, em especial o clube cedente, responsável pelo pagamento dos salários do jogador a partir da rescisão antecipada. Como não houve a anuência do clube cedente, o tomador-reclamado terá que arcar com todos os ônus do contrato de empréstimo até o seu final, sendo devido o pagamento de salários, férias com 1/3, 13º salário e FGTS em relação ao período de 19.06.02 a 31.12.02, como deferido na origem. Provimento negado.

(TRT 4ª Região, RO – 0054100-07.2003.5.04.0019, Relatora: Desa. Tânia Rosa Maciel De Oliveira, Data de Julgamento: 22/04/2010, 5ª Turma, Data de Publicação: DEJT 03/05/2010)

Es por ello que por seguridad jurídica se torna importante que cuando clubes establecen contrato de cesión temporal, que el club cedente incluya cláusula que obliga al club cesionario a remitir mensualmente copia de los recibos de pagos salariales y también de las contribuciones legales, evitándose que el club cesionario incumpla sus obligaciones contractuales.¹⁴⁹

En cambio, cuando ocurre una transferencia definitiva o temporal para un club extranjero, se debe observar lo dispuesto en el artículo 40 de la Ley n° 9.615/98¹⁵⁰. Según el referido artículo cabe a la CBF emitir instrucciones sobre las transferencias de deportistas para clubes extranjeros. Relativo al párrafo 1º, las reglas sobre transferencias de deportistas para clubes del exterior deberán integrar, obligatoriamente, los contratos de trabajo. Las reglas de transferencias internacionales están dispuestas en los artículos 40 y siguientes del RNRTAF. Las cesiones definitivas internacionales deben ser tramitadas por el sistema TMS, cuyo registro del futbolista sólo puede ser hecho después de recibido el CTI, siempre observados los periodos de inscripción (ventanas de transferencia):

Art. 45 - Somente após a chegada do CTI no sistema TMS e a liberação da CBF, condicionada à verificação da documentação enviada pelo clube, será possível o registro do atleta com publicação no BID.

El RNRTAF excepciona la solicitud de transferencia fuera de los periodos de inscripción si comprobada la rescisión por mutuo acuerdo o término del contrato de trabajo deportivo en el exterior antes del término de la ventana de transferencia, según lo previsto en el artículo 6 del RETJ (artículo 47, párrafo único).

En caso de cesión temporal, el retorno de futbolistas del extranjero, una vez finalizado el plazo del contrato de cesión temporal, sólo puede ocurrir dentro del plazo del respectivo período de inscripción (ventanas de transferencia), mediante pedido de retorno a través del TMS (artículo 48 del RNRTAF).

El párrafo 2º del artículo 40 de la Ley n° 9.615/98 dispone que en el caso de que un club brasileño (cedente) contrate deportista de otro club brasileño (cesionario), pagando la cláusula

¹⁴⁹ MELO FILHO, Álvaro. **Nova Lei Pelé – Avanços e Impactos**. o. c., p. 216.

¹⁵⁰ Art. 40. Na cessão ou transferência de atleta profissional para entidade de prática desportiva estrangeira observar-se-ão as instruções expedidas pela entidade nacional de título.

§ 1º As condições para transferência do atleta profissional para o exterior deverão integrar obrigatoriamente os contratos de trabalho entre o atleta e a entidade de prática desportiva brasileira que o contratou.

§ 2º O valor da cláusula indenizatória desportiva internacional originalmente pactuada entre o atleta e a entidade de prática desportiva cedente, independentemente do pagamento da cláusula indenizatória desportiva nacional, será devido a esta pela entidade de prática desportiva cessionária caso esta venha a concretizar transferência internacional do mesmo atleta, em prazo inferior a 3 (três) meses, caracterizando o conluio com a entidade de prática desportiva estrangeira.

indemnizatoria deportiva para transferencias nacionales, y éste venga a concretizar la transferencia internacional del mismo deportista en plazo inferior a tres meses para un club extranjero, el club cedente tendrá que arcar con el pago de la cláusula indemnizatoria deportiva internacional, debida al club cesionario, configurando colusión con el club extranjero. Es un cambio significativo que intenta frenar la colusión entre club brasileño y club extranjero en caso de transferencia internacional.

2.9 COMPETENCIA PARA JUZGAMIENTO

2.9.1 La Justicia Laboral

Por ser una relación de naturaleza laboral, la Justicia competente para resolver cuestiones laborales de naturaleza material y moral entre futbolistas y clubes es la Justicia Laboral. O sea, cualquiera disputa derivada de la relación laboral debe tener como foro competente la Justicia Laboral.

Actualmente no existen dudas respecto a la competencia para juzgamiento. Ocurre que tal tema ya fue objeto de mucha discusión, que se originaba en virtud de lo dispuesto en el artículo 29 de la revocada Ley nº 6.354/76:

Art. 29 Somente serão admitidas reclamações à Justiça do Trabalho depois de esgotadas as instâncias da Justiça Desportiva, a que se refere o item III do artigo 42 da Lei número 6.251, de 8 de outubro de 1975, que proferirá decisão final no prazo máximo de 60 (sessenta) dias contados da instauração do processo.
Parágrafo único. O ajuizamento da reclamação trabalhista, após o prazo a que se refere este artigo, tornará preclusa a instância disciplinar desportiva, no que se refere ao litígio trabalhista.

La Constitución Federal no recogió esta limitadora previsión de acceso a la Justicia, pues en su artículo 5º, inciso XXXV, garantizó el derecho de acción, elevando al nivel constitucional el derecho fundamental que determina que la ley no podrá excluir de la apreciación del Poder Judicial lesión o amenaza a derecho. A través del artículo 217 la Constitución Federal ya delimitó la competencia de la Justicia Deportiva para demandas referentes a la disciplina deportiva y a las competiciones deportivas.

Competência da Justiça do Trabalho. O atleta profissional pode ingressar na Justiça do Trabalho diretamente, quando o seu interesse se vincula a direitos de natureza trabalhista sem afetar o quanto dita o art. 29, da Lei n. 6.354/76, em termos de comportamento esportista. A exaustão da fase em que firma a competência da Justiça

Desportiva interessa apenas à disciplinação do esporte. (Ac. TST-1^a T. RR 6.646/82; Rel. Min. Ildélio Martins; Bol. do TRT - 2^a Reg., p. 105).

En el año 1998 fue publicado el Decreto n  2.574 que mencionaba la exclusión de la Justicia Deportiva para juzgar cuestiones laborales. Por reglamentar materia constitucional, el referido decreto fue derogado por el Decreto n  5.000/04. A seguir, la Emenda Constitucional n  45 del año 2004 ratificó la competencia de la Justicia Laboral e igualmente la amplió. La previsión del artículo 114 de la Constitución Federal, que expresa ser de la Justicia Laboral la competencia para juzgar todas las demandas originadas a partir de la relación laboral, aclaró por completo la cuestión. La relación laboral en sentido amplio debe ser discutida en la Justicia Laboral, lo que incluye litigios provenientes de contratos de formación deportiva firmados entre clubes y futbolistas no profesionales (entre catorce y veinte años de edad).

La reciente Ley n  12.395/11 posibilitó, artículo 90-D, a los futbolistas que sean representados por sus entidades sindicales en demandas relativas a los contratos de trabajo. El sindicato postula derechos del deportista en nombre del deportista.

Interesante observar que disputas laborales oriundas de relaciones laborales entre clubes brasileños y futbolistas brasileños deberán obligatoriamente ser presentados ante la Justicia Laboral de Brasil. Sin embargo, estando presente un elemento internacional en la relación club-futbolista, o sea, siendo club y futbolista de nacionalidades distintas, la competencia para dirimir eventuales litigios, incluso litigios de naturaleza laboral, pertenece a la FIFA, a pesar de ser facultado a cualquier futbolista o club recurrir a los tribunales ordinarios del país donde la relación de trabajo está pactada. En ámbito internacional la FIFA por regla acaba por conocer de los litigios oriundos de la relación laboral de futbolistas y clubes de nacionalidades distintas. Eso está dispuesto en el artículo 22 y artículo 22, letra b), del RETJ de la FIFA. La excepción es que las partes pueden optar, explícitamente y por escrito, a que las disputas laborales las resuelva un tribunal arbitral independiente, establecido en el ámbito nacional y en el marco de la asociación o de un acuerdo colectivo. En Brasil fue recientemente instalada la *C mara Nacional de Resolu o de Disputas* (CNRD), objeto de análisis en el próximo t pico del trabajo.

Estas disputas de carácter internacional son sometidas a la C mara de Resolución de Disputas (CRD) de la FIFA en primera instancia y al Tribunal de Arbitraje Deportivo (TAD) en instancia de apelación.

2.9.2 El arbitraje como vía alternativa de solución de conflictos y la creación de la C mara Nacional de Resolu o de Disputas (CNRD)

No se busca en este trabajo hacer un análisis profundizado del arbitraje solamente hacer referencia a este importante instituto alternativo de solución de conflictos, que se ha incluido en la Ley nº 9.615/98, artículo 90-C¹⁵¹, por la Ley nº 12.395/11. Tal artículo define que las partes interesadas podrán utilizarse del arbitraje para resolver litigios referentes a derechos patrimoniales disponibles, excluida materia en relación a la disciplina y la competición deportiva. Para ser utilizado, el arbitraje debe estar previsto en acuerdo o convención colectiva de trabajo y sólo podrá ser instituida después de las partes concordaren expresamente, mediante cláusula compromisoria o compromiso arbitral.

Hasta hace unos meses no existía un órgano arbitral deportivo, situación que ha cambiado desde la creación de la *Câmara Nacional de Resolução de Disputas* (CNRD)¹⁵², por la *Resolução da Presidência nº 01/2016* de la CBF, que ya está en funcionamiento. Es el órgano competente para dirimir litigios en ámbito nacional y bajo jurisdicción de la CBF. Como veremos a seguir, aunque existan algunos conflictos con el ordenamiento jurídico, es un avance hacia la búsqueda por una alternativa a la vía judicial de resolución de conflictos entre futbolistas y clubes y demás integrantes del sistema futbolístico (intermediarios, entrenadores e incluso federaciones y ligas), que pueda fornecer una rápida solución, en los moldes de la *Dispute Resolution Chamber (DRC)* de la FIFA, creada en el año 2001. Ésta fue creada para resolver litigios de naturaleza laboral entre futbolistas y clubes de nacionalidades distintas, al tiempo que la CNRD tiene competencia para dirimir litigios de naturaleza laboral y civil, sin excluir el derecho de futbolista, club o entrenador recurrir a la Jurisdicción Laboral común. La CBF ya había creado órgano similar, la *Câmara de Resolução de Litígios (CRL)*, de competencia más limitada, pues no admitía la resolución de litigios de naturaleza laboral, siendo sus competencias y atribuciones absorbidas integralmente por la CNRD (artículo 44). Según Amilar Fernandes Alves y Leonardo Rabelo de Matos Silva, “*a principal diferença entre o órgão da FIFA e o recém-criado da CBF é que o primeiro, como dito, de fato é um tribunal*

¹⁵¹ Art. 90-C. As partes interessadas poderão valer-se da arbitragem para dirimir litígios relativos a direitos patrimoniais disponíveis, vedada a apreciação de matéria referente à disciplina e à competição desportiva. Parágrafo único. A arbitragem deverá estar prevista em acordo ou convenção coletiva de trabalho e só poderá ser instituída após a concordância expressa de ambas as partes, mediante cláusula compromissória ou compromisso arbitral.

¹⁵² CONFEDERAÇÃO BRASILEIRA DE FUTEBOL. **Câmara de Resolução de Disputas inicia trabalhos.** Disponible en: < <http://www.cbf.com.br/noticias/a-cbf/camara-de-resolucao-de-disputas-inicia-atividades#.WLD4n9Lyu1s>>. Acceso en: 01 mar. 2017.

arbitral, já o segundo assemelha-se a um tribunal arbitral, mas não possui as características e os requisitos legais para ser reconhecido como tal.¹⁵³

La competencia de la CNRD está dispuesta en el artículo 3º del Reglamento de la CNRD:

Art. 3o. Sem prejuízo do direito de qualquer atleta, treinador (técnico ou assistente técnico) ou clube recorrer aos órgãos judicantes trabalhistas para dirimir litígios de natureza laboral, a CNRD tem competência para conhecer de litígios:

I – entre clubes e atletas envolvendo manutenção da estabilidade contratual, sempre que solicitada uma transferência nacional e que exista queixa de uma das partes interessadas em face deste pedido, nomeadamente quanto ao registro do atleta ou ao pagamento de compensação por rescisão de contrato;

II – entre clube e atleta, de natureza laboral, desde que de comum acordo entre as partes, com garantia de um processo equitativo e respeito ao princípio da representação paritária de atletas e clubes;

III – entre atleta e clube ou entre clubes alcançando a aplicação do artigo 67 do RNRTAF;

IV – entre clubes, envolvendo a compensação por formação e/ou o mecanismo de solidariedade interno, previstos nos artigos 29 e 29-A da lei nº 9.615/98, respectivamente;

V – entre clubes brasileiros relacionados com a indenização por formação (“training compensation”) ou o mecanismo de solidariedade FIFA, previstos nos artigos 20 e 21 do Regulamento sobre o Status e a Transferência de Jogadores da FIFA, respectivamente;

VI – entre intermediários registrados na CBF ou entre estes e clubes, técnicos de futebol e/ou jogadores;

VII – entre técnicos ou assistentes técnicos e clubes, desde que de natureza laboral;

VIII – resultantes do descumprimento do Regulamento Nacional de Registro e Transferência de Atletas de Futebol e/ou do Regulamento Nacional de Intermediários;

IX – decorrentes de decisões de entidades regionais de administração do desporto e/ou ligas filiadas à CBF, desde que os estatutos dessas entidades não o vedem expressamente;

X – de competência originária do Comitê de Resolução de Litígios – CRL.

Hasta el momento no tenemos conocimiento de casos prácticos resueltos por la CNRD, lo que impide saber cuál será la efectividad práctica de sus decisiones, así como las consecuencias jurídicas de tal órgano. La ausencia de reconocimiento como tribunal arbitral oficial, retira la legalidad y la legitimidad de tal cámara, abriendo espacio para que las decisiones sean cuestionadas ante el Poder Judicial. Incluso porque la solución de demandas laborales ante tribunales arbitrales es de difícil aceptación por la Justicia Laboral, cuya jurisprudencia no tiene aceptado el arbitraje como forma de solución de conflictos individuales de naturaleza laboral.

¹⁵³ ALVES, Amilar Fernandes y SILVA, Leonardo Rabelo de Matos. **CÂMARA NACIONAL DE RESOLUÇÃO DE DISPUTAS - MÉTODO ALTERNATIVO DE CONFLITOS NO FUTEBOL**. Disponible en: < <http://www.indexlaw.org/index.php/revistasolucoesconflitos/article/view/1571/2032>>. Acceso en: 01 mar. 2017.

Uno de los conflictos nos parece estar en el propio referido artículo 90-C de la Ley nº 9.615/98, que menciona “derechos patrimoniales disponibles” como pasibles de ser dirimidos ante un tribunal arbitral, tal cual el artículo 1º de la Ley 9.307/96 (Ley de Arbitraje). Pero, ya se ha visto que los derechos laborales son indisponibles e irrenunciables. Luego, el arbitraje cubre, por regla, sólo los llamados derechos patrimoniales disponibles, excluyéndose de solución por la vía arbitral los derechos patrimoniales indisponibles¹⁵⁴, como pagos de naturaleza salarial, FGTS, decimotercer salario, etc. En cuanto a eso, ¿qué derechos de los futbolistas podrían ser objeto de tutela del arbitraje? Según Fábio Menezes de Sá Filho¹⁵⁵, serían resolubles en el ámbito laboral deportivo conflictos que afectasen cuestiones como (i) cláusulas compensatoria e indemnizatoria deportivas, (ii) derecho de imagen, cuando no haya fraude, (iii) *luvas* cuando no representen pago habitual, (iv) indemnización por derecho de formación, (v) derecho de arena si entendido como parcela de naturaleza civil, y otros.

Aunque no sea un órgano reconocido como tribunal arbitral independiente, la CNRD tiene como competencia la resolución de conflictos de naturaleza laboral, sean derechos patrimoniales disponibles o indisponibles.

En la práctica, no se tiene conocimiento de casos prácticos juzgados por la vía arbitral. No sólo por la difícil aceptación por parte de los Tribunales, pero incluso porque no existe convención o acuerdo colectivo de trabajo. Se sabe que la gran mayoría de los futbolistas, un porcentaje de 82% recibe hasta dos salarios mínimos (actualmente R\$ 937,00)¹⁵⁶. 2% recibe más de veinte salarios mínimos. Esta realidad claramente demuestra que los futbolistas, como los empleados comunes, son considerados hiposuficientes, no pudiendo ser puestos en un nivel de igualdad frente al empleador. Eso aleja, en la óptica de la Justicia Laboral, la posibilidad del uso del arbitraje de forma más frecuente. Al revés, para aquellos futbolistas de los grandes clubes, de salarios más expresivos, ¿por qué no proporcionar la utilización del arbitraje? Cuando clubes y futbolistas están en condiciones de mayor igualdad, el arbitraje podría ser interesante herramienta para solucionar impases y conflictos relacionados al contrato de trabajo. La autonomía de las partes debería autorizarles prever la utilización del arbitraje, incluso para

¹⁵⁴ En Brasil las Turmas del TST son casi en su totalidad unánimes en este sentido. De un total de 8 (ocho) turmas, una sólo admite ser posible solucionar conflictos laborales a través del arbitraje. Las demás turmas y la *Subseção de Dissídios Individuais I* (SBDI-1) entienden ser inválida la utilización del arbitraje para juzgar conflictos laborales individuales.

¹⁵⁵ SÁ FILHO, Fábio Menezes de. Análise da Admissibilidade da Resolução de Conflitos Individuais Afetos ao Direito Laboral Desportivo pela Arbitragem no Brasil. In: MELO FILHO, Álvaro. et al (Coord.). **Direito do Trabalho Desportivo: Homenagem ao Professor Albino Mendes Baptista**. São Paulo: Quartier Latin, 2012, p. 147.

¹⁵⁶ Revista Placar. **E o salário, ó! Saiba como é composta a renda dos jogadores**. Disponible en: <<http://placar.abril.com.br/materia/e-o-salario-o-saiba-como-e-composta-a-renda-dos-jogadores/>>. Acceso en: 29 jul. 2015.

decidir sobre derechos laborales, que teóricamente no son disponibles. Así, la CNRD ha venido como órgano alternativo a la solución por el Poder Judicial, pudiendo analizar y resolver litigios entre cualquier futbolista y club, independientemente del nivel económico y deportivo de las partes involucradas y de los derechos laborales en discusión.

Antes de la creación de la CNRD, Rafael Teixeira Ramos definió que Brasil permanece sin un arbitraje deportivo, por cuestiones de apego excesivo, ultrapasado, retórico al principio del proteccionismo laboral uncido al principio de la imposibilidad de alejar del Poder Judicial (artículo 5º, inciso XXXV, de la Constitución Federal). Así, continuamos subdesarrollados con los métodos extrajudiciales de resolución de conflictos relacionados no sólo al trabajo deportivo, sino a los otros sectores deportivos, en la contracorriente de la tendencia mundial sobre la utilización arbitral del deporte.¹⁵⁷ Aunque ahora ya constituida y en pleno funcionamiento, la CNRD carece de este reconocimiento como tribunal arbitral, lo que se espera que ocurra, para que se consiga alejar cada vez más el riesgo de que decisiones de la CNRD puedan ser anuladas por la Justicia Laboral.

En resumen, la ley podría prever de forma más amplia la utilización del arbitraje. En la actual condición de vigencia, vemos improbable posibilidad de cambio. Primeramente la negociación colectiva, por medio de los sindicatos, debería ser más activa y presente para que una vez firmados convenios o acuerdos, si pudiera cogitar la previsión del arbitraje. Considerando la ausencia de convenios o acuerdos firmados, y que pese todos los límites y conflictos legales que existan, la CNRD es un avance para buscar la consolidación de vías alternativas de solución de conflictos, principalmente los de naturaleza laboral.

2.10 PRESCRIPCIÓN

El futbolista profesional se encuadra en la previsión general del artículo 7º, inciso XXIX de la Constitución Federal para empleados urbanos. Éstos deben presentar demanda laboral en los dos años contados del término del contrato de trabajo, pudiendo reclamar los últimos cinco años. Los cinco años se cuenta a partir de la data de proposición de la demanda.

Importante discusión que se origina es cuando un determinado futbolista firma un contrato con un club y después, al término de este primero contrato, firma un nuevo contrato. En este caso, a efectos de contabilidad de punto inicial de prescripción, ¿habría un único contrato o estaríamos frente a contratos distintos? El contrato especial de trabajo deportivo es

¹⁵⁷ RAMOS, Rafael Teixeira. **Direito Desportivo Trabalhista**. São Paulo: Quartier Latin, 2010, p. 217.

dotado de autonomía. Obligatoriamente firmado por plazo determinado, según la previsión del artículo 30 de la Ley nº 9.615/98, un nuevo contrato entre club y futbolista no necesariamente debe ser firmado por igual plazo o valores.

Para los defensores de la autonomía de cada contrato de trabajo, de que un segundo contrato no guarda relación con el primero, no es posible aplicar el artículo 453 de la CLT¹⁵⁸ por ser incompatible con la Ley nº 9.615/98. Terminado un contrato, el futbolista está libre para firmar nuevo contrato con el club de su preferencia. Si decide firmar con el mismo club, tal decisión representa la mejor opción que el futbolista podría tomar, pues era lo mejor para su carrera bajo su punto de vista.

Todavía, si el futbolista entender ser acreedor de determinado pago de naturaleza laboral, debe presentar demanda laboral, en el plazo del artículo 7º, inciso XXIX, de la Constitución Federal, dentro del periodo de dos años después del término del contrato, puesto que el plazo de prescripción debe ser considerado de forma aislada. No debe temer represalias del club, pues eso perjudica el propio club. Para Maurício Figueiredo Corrêa da Veiga, “*o que não pode ocorrer é uma presunção de fraude a ensejar a aplicação da unicidade contratual quando a Lex Desportiva fala expressamente em autonomia dos contratos de trabalho*”¹⁵⁹. La unicidad contractual debe ser considerada cuando estar caracterizada el fraude o burla a la legislación laboral, como, por ejemplo, los llamados “*contratos de gaveta*”, en el que el futbolista es obligado a firmar un segundo contrato en blanco al mismo tiempo que firma el primero. Cuando el primero contrato termina, el club “activa” este segundo contrato.

Si por un lado el futbolista tiene garantizada la temporalidad de su contrato, asegurándole, en teoría, la evolución de su carrera, en contrapartida necesario constatar que el contrato será regulado por su termo final, después que, delante la posibilidad de realización de nuevo contrato, no se observará unicidad de periodos, pero la existencia de distintos pactos, con normas y termos específicos, excepcionada la verificación de fraude perpetrada por el club objetivando suprimir derechos del futbolista, caso en que la unicidad contractual deberá ser reconocida.

Veamos algunos fallos:

¹⁵⁸ Art. 453 - No tempo de serviço do empregado, quando readmitido, serão computados os períodos, ainda que não contínuos, em que tiver trabalhado anteriormente na empresa, salvo se houver sido despedido por falta grave, recebido indenização legal ou se aposentado espontaneamente.

¹⁵⁹ VEIGA, Maurício de Figueiredo Corrêa da. **Autonomia dos contratos de trabalho de atletas profissionais**. Disponible en: < <http://painelacademico.uol.com.br/painel-academico/293-autonomia-dos-contratos-de-trabalho-de-atletas-profissionais->>. Acceso en: 02 ago. 2015.

“CONTRATO DE TRABALHO ESPECIAL DO ATLETA DE FUTEBOL PROFISSIONAL - PRAZO DETERMINADO – PRESCRIÇÃO Em razão da legislação aplicável à matéria, é por tempo determinado o contrato de trabalho do atleta de futebol profissional, possuindo, inclusive, previsão de duração máxima. Assim, torna-se inviável a unicidade contratual, de modo que a prescrição incide, de forma isolada, em cada um dos contratos de trabalho por tempo determinado firmados entre o atleta e o clube. Recurso provido para que seja pronunciada a prescrição bienal.” (TRT 8ª R. - RO 2739/2002 – 4ª T.- Rel. Juíza Conv. Alda Maria de Pinho Couto - DJPA 09.07.2002)

ATLETA PROFISSIONAL. CONTRATOS A PRAZO DETERMINADO. AUSÊNCIA DE UNICIDADE CONTRATUAL. A Lei nº 9.615/98 ao instituir em seu artigo 30 que o contrato de trabalho do atleta profissional terá prazo determinado, com vigência nunca inferior a três meses nem superior a cinco anos, teve por escopo assegurar aos atletas a livre condução de suas carreiras, afastando a possibilidade de vínculo permanente com entidade de prática desportiva. Assim, necessário observar referido artigo sob todos os seus aspectos, descabendo eleger apenas aqueles benéficos ao trabalhador. Neste compasso, se por um lado o atleta tem garantida a temporariedade de seu contrato, assegurandolhe, em tese, evolução em sua carreira, por outro lado imperativo constatar-se que o contrato observará seu termo final, após o que, diante da possibilidade de realização de novo contrato, não se constata unicidade contratual, mas, sim, a existência de diversos pactos, com normas e termos específicos, ressalvada a comprovação de fraude perpetrada pela entidade desportiva tendente a suprimir direitos do atleta contratado. (TRT 2ª R. - RO 00002731920135020009 – 2ª T.- Rel. Juíza Conv. Adriana Maria Battistelli Varellis - DJPA 05.05.2014)

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. ATLETA PROFISSIONAL DE FUTEBOL. PRESCRIÇÃO. SÚMULA Nº 156 DO TST. ALEGAÇÃO DE QUE A CELEBRAÇÃO DE SUCESSIVOS CONTRATOS DE TRABALHO POR TEMPO DETERMINADO ENSEJARIA A UNICIDADE CONTRATUAL PARA FIM DE FIXAÇÃO DO TERMO INICIAL DA PRESCRIÇÃO. IMPROCEDÊNCIA. A soma dos períodos descontínuos de trabalho está prevista no artigo 453, caput, da CLT, a respeito do qual nada dispôs a Lei nº 9.615/98, razão porque se opera a aplicação subsidiária de que trata o artigo 28, § 4º, desta última. Ocorre, porém, que, assim como se dá com qualquer trabalhador, também ao atleta profissional de futebol impõe-se o ônus de comprovar a suposta fraude caracterizada por sucessivas recontrações por tempo determinado. Realmente, desde o cancelamento, em 21/3/2001, da Súmula nº 20 do TST (segundo a qual, não obstante o pagamento da indenização de antiguidade, presume-se em fraude à lei a rescisão contratual, se o empregado permaneceu prestando serviço ou tiver sido, em curto prazo, readmitido, destaques não constantes do original) tem prevalecido neste c. Tribunal o entendimento de que a mera recontração em curto espaço de tempo não caracteriza, por si só, a fraude ensejadora do reconhecimento da unicidade contratual. Finalmente, considerando-se que não há, segundo o v. acórdão do e. TRT da 1ª Região, sequer início de prova material de uma suposta fraude do Reclamado ao recontratar o Reclamante, então inviável cogitar-se de unicidade contratual para fins de fixação do termo inicial prescricional ou de contrariedade à Súmula nº 156 do TST autorizadora da admissão do recurso de revista denegado. Agravo de instrumento não provido. (AIRR 636135.2010.5.01.0000, Relator Ministro: Horácio Raymundo de Senna Pires, Data de Julgamento: 30/04/2012, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 01/06/2012)

Por otro lado, la jurisprudencia más reciente, principalmente del TST, viene reconociendo la unicidad contractual independientemente de la situación del contrato de trabajo y de la posibilidad de fraude o no. Los fallos han dicho que la temporalidad del contrato no impide el reconocimiento de la unicidad contractual cuando no tenga existido solución de

continuidad entre dos contratos temporarios. Se trata de una de las reglas generales aplicables al contrato especial, sobre todo porque en sinnúmero de casos el segundo contrato es firmado al mismo día en que el primero contrato es rescindido. La existencia de contratos por plazo determinado y sucesivamente firmados origina el reconocimiento de la unicidad contractual, no incidiendo la prescripción de forma aislada en cada uno de los contratos de trabajo firmados.

Las disposiciones de la Ley nº 9.615/98, específicamente en el artículo 30, no permiten concluir por la existencia de impedimento legal cuanto al reconocimiento de unicidad contractual en casos de sucesión de contratos por plazo determinado del futbolista profesional, sino relativamente a la imposibilidad de transformación de estos en contratos por plazo determinado en contrato por plazo indeterminado.

RECURSO DE REVISTA DA RECLAMADA. 1. UNICIDADE CONTRATUAL. ATLETA PROFISSIONAL. PRESCRIÇÃO. As disposições trazidas pelo art. 30 da Lei 9.615/98 não permitem concluir pela existência de vedação legal quanto ao reconhecimento de unicidade contratual em casos de sucessão de contratos por prazo determinado do atleta profissional, mas apenas quanto à impossibilidade de transformação desses contratos por prazo determinado em contrato por prazo indeterminado. Nesse aspecto, segundo as premissas fáticas consignadas pelo Regional insuscetíveis de reapreciação nesta instância extraordinária, não houve solução de continuidade do contrato de trabalho mantido entre as partes, sendo o primeiro contrato sucedido no mesmo dia em que foi rescindido, pelo segundo contrato de trabalho, permanecendo as partes vinculadas ininterruptamente de 10/7/2008 a 5/1/2011. Logo, diante da unicidade do contrato de trabalho evidenciada pelo conjunto probatório informado pelo Regional, não há falar em incidência do prazo prescricional para cada contrato de trabalho do atleta profissional. Precedentes. Recurso de revista conhecido e não provido. [...] (RR - 1571-50.2012.5.04.0001, Data de Julgamento: 18/03/2015, Relatora Ministra: Dora Maria da Costa, 8ª Turma, Data de Publicação: DEJT 20/03/2015)

“RECURSO DE REVISTA. JOGADOR DE FUTEBOL. CONTRATO ESPECIAL DE ATLETA. PRAZO DETERMINADO. UNICIDADE CONTRATUAL. PRESCRIÇÃO. A Lei n.º 9.615/98, que institui normas gerais sobre desporto, determina em seu art. 30 que o contato de trabalho celebrado com o atleta profissional de futebol terá prazo determinado. A determinação de que o contrato de trabalho do atleta profissional não poderá ser firmado por prazo indeterminado, mesmo que seja prorrogado por várias vezes, não implica concluir que a prorrogação pactuada romperia o vínculo anterior de forma a constituírem contratos autônomos entre si, prejudicando a contagem do prazo prescricional. Portanto, inviável que a prescrição seja contada a partir do termo de cada prorrogação, razão pela qual tendo sido o contrato rescindido definitivamente em 31/12/2008 e a Ação Trabalhista interposta em 22/7/2010, não há prescrição bienal a ser declarada. (...)” (RR - 800-86.2010.5.04.0019 Data de Julgamento: 06/08/2014, Relatora Ministra: Maria de Assis Calsing, 4ª Turma, Data de Publicação: DEJT 08/08/2014)

“RECURSO DE REVISTA DO RECLAMANTE – ATLETA PROFISSIONAL - LEI Nº 9.615/98 - CONTRATO DE TRABALHO PRORROGADO UNICIDADE CONTRATUAL – PRESCRIÇÃO. A renovação do vínculo de trabalho de atleta profissional não implica o reconhecimento de vários contratos de trabalho, mas, sim, um único contrato que foi prorrogado diversas vezes. Assim, o termo inicial da prescrição para a propositura da ação é a extinção da relação de emprego, que se

materializa com a extinção definitiva do contrato de trabalho. Recurso de Revista conhecido e provido. (...)” (ARR - 452-36.2012.5.03.0113 Data de Julgamento: 12/11/2014, Relator Desembargador Convocado: João Pedro Silvestrin, 8ª Turma, Data de Publicação: DEJT 14/11/2014)

“(…) UNICIDADE CONTRATUAL. PRESCRIÇÃO. Se a lei permite ao clube contratante e ao atleta firmar diversos contratos de trabalho, sempre com prazo determinado (que não pode ser prorrogado), é porque visou o legislador possibilitar ao atleta não se prender a um único clube, podendo firmar vários contratos durante sua carreira, com liberdade profissional. De igual modo, mantendo-se no mesmo clube, o profissional deve renovar seu contrato (pois não pode prorrogá-lo) de modo a elastecer sua permanência, sendo exatamente o caso dos autos. Havendo dois contratos consecutivos firmados entre as partes, sem que o primeiro sequer tenha alcançado o limite máximo legal (5 anos), resta patente a unicidade contratual. Incólumes os arts. 11 da CLT e 7º, XXIX, da Constituição Federal. Recurso de revista não conhecido. (...)” (RR - 82900-11.2009.5.04.0027 Data de Julgamento: 13/08/2014, Relator Ministro: Aloysio Corrêa da Veiga, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 15/08/2014)”

Por lo tanto, entendemos que el contrato especial de trabajo deportivo, por ser obligatoriamente firmado por plazo determinado faculta a los futbolistas el libre manejo de sus carreras, alejando la posibilidad de vínculo permanente con club. Necesario observar el artículo 30 bajo todos los aspectos, inviable elegir sólo los benéficos al futbolista. El factor determinante es la existencia de fraude, que decidirá si habrá unicidad contractual. La libertad contractual en la que está fundamentada la ley deportiva, permite que el futbolista firme contratos sucesivos con el mismo club, lo que no necesariamente representa violación a los derechos laborales. Debido a las peculiaridades de la profesión de futbolista, no se puede olvidar que la aplicación de los principios del derecho del trabajo general es inviable. La propia Ley nº 9.615/98 prevé a través del artículo 28, párrafo 4º, que las normas de la legislación laboral general y de la Seguridad Social son aplicadas de forma supletoria al contrato especial de trabajo deportivo futbolista profesional.

2.11 EXTINCIÓN DEL CONTRATO ESPECIAL DE TRABAJO DEPORTIVO DEL FUTBOLISTA PROFESIONAL EN EL ÁMBITO BRASILEÑO

Basado en las consideraciones presentadas hasta este momento, se percibe que el contrato especial de trabajo deportivo del futbolista profesional, en el ámbito de su caracterización, implica en la vigencia interdisciplinaria de innúmeras materias del derecho brasileño, entre las cuales, el derecho civil, el derecho laboral, normas relativas al derecho de la seguridad social y, principalmente, importantes consideraciones involucrando la propia teoría general de los contratos. Por lo tanto, es así que el contrato especial de trabajo deportivo del futbolista profesional encuentra las principales formas (causas) calificadoras de su extinción.

El contrato de trabajo, como en los negocios jurídicos en general, nace a partir de la firma del contrato, es cumplido parcial o integralmente, puede sufrir determinadas alteraciones en el curso del tiempo, y por final, se extingue. Más importante que el nacimiento del contrato, la extinción es un momento de gran relevancia en la medida en que el Derecho de Trabajo abarca una gama de formas de término del contrato de trabajo, que se aplican al contrato especial de trabajo deportivo del futbolista brasileño, con evidentemente particularidades que lo diferencian frente al contrato de trabajo común, como ya estudiado anteriormente. El contrato deportivo nace con plazo final ya determinado, de antemano las partes saben cuando irá ocurrir el término. Asimismo, puede terminar *ante tempus*, por causas que a seguir serán explicadas.

No existe unanimidad entre los doctrinadores respecto a la terminología más adecuada para describir las distintas formas por las que el contrato de trabajo termina. Extinción, disolución, cesación son termos calificadores genéricos, mientras que resolución, rescisión y *resilição* se destacan como termos específicos para calificar especies de extinción.

La resolución comprende las hipótesis de extinción de los contratos por inejecución faltosa de una de las partes contratantes, con culpa o no, cuando el contrato es subordinado a una condición resolutoria o cuando la ejecución del contrato se torna imposible por motivo de fuerza mayor. La *resilição* o rescisión, que puede ser unilateral o bilateral, ocurre cuando las partes o una de ellas, decide terminar el contrato. La bilateral es el *distrato*, cuando las propias partes deciden de común acuerdo finalizar el contrato de trabajo. La unilateral se configura si una de las partes decide disolver el ajuste contractual; partiendo del empleado la *resilição* tendrá el nombre de pedido de dimisión y si la iniciativa es del empleador la *resilição* se llama despido sin causa justificada¹⁶⁰. Para algunos doctrinadores rescisión se verifica en caso de nulidad. Para Orlando Gomes¹⁶¹, la naturaleza del poder de *resilir* unilateralmente el contrato no sufre contestación, pues se trata de un derecho potestativo¹⁶².

Según Luciano Martínez¹⁶³, el contrato de empleo puede terminar por dos vías: la normal, cuando él es extinguido por atingir su termo final o por alcanzar sus propósitos contractuales, y la anormal, o excepcional, cuando es disuelto en virtud de causas o factores que lo hacen terminar prematuramente. Estas causas y factores que generan la disolución por una vía excepcional son clasificadas como *resilição*, resolución y rescisión (la CLT, sin

¹⁶⁰ MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. o. c., p. 489.

¹⁶¹ GOMES, Orlando apud JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Manual de Direito do Trabalho**. 4.ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2008. Tomo I., p. 671.

¹⁶² Derecho potestativo es un derecho sin contestación, o sea, es la prerrogativa jurídica de imponer a otros, unilateralmente, la sujeción a su ejercicio, pues actúa en la esfera jurídica de otros; y en el presente caso, es la prerrogativa del club de rescindir unilateralmente el contrato de trabajo del futbolista.

¹⁶³ MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. o. c., p. 485.

distinción, utiliza el termo “rescisión” como sinónimo de cualquiera de las causas de terminación de los contratos).

Maurício Godinho Delgado resume diciendo que la doctrina de una manera general construye diferenciación entre las modalidades extintivas del contrato de trabajo. La *resilição* contractual comprende las formas de ruptura del contrato por ejercicio lícito de la voluntad de las partes, que serían la *resilição* bilateral (por mutuo acuerdo) y la *resilição* unilateral por acto del empleador (pedido de dimisión) o por acto empresarial (dispensa o despido sin causa justificada). La resolución contractual correspondería a todas las modalidades de quiebra del contrato por incumplimiento de cualquiera de las partes, empleado (dispensa por justa causa) o empleador (dispensa indirecta, también llamada rescisión indirecta), la extinción por culpa recíproca, incluyendo aún la extinción del contrato en virtud de la incidencia de condición resolutive. La rescisión contractual sería la extinción en vista de nulidad (ejemplo: contrato de trabajo firmado por entidad estatal sin previo concurso público – *Súmula* 363 del TST). Finalmente, el último grupo de tipos de extinción del contrato son los remanentes (fuerza mayor, extinción de la empresa, muerte del empleado, muerte del empleador persona física, jubilación obligatoria del empleado o quiebra de la empresa).¹⁶⁴

En nuestra opinión, los termos *resilição* y rescisión mejor se adecuan a las especies de extinción, como posteriormente será explicado en este capítulo.

Por eso, es posible conceptualizar la extinción, disolución o cesación del contrato de trabajo, de una forma genérica y amplia, como siendo la terminación del vínculo laboral, con la extinción de las obligaciones para los contratantes.

Dicen Neto y Cavalcante que:

O modo usual (normal) de extinção do contrato de trabalho é a sua execução. Em face do cumprimento natural e espontâneo das obrigações assumidas pelas partes a relação jurídica, por elas avençada, deixa de existir. Contudo, por vezes, o contrato se extingue por causas supervenientes à formação e que não são previstas como normais para o término da relação jurídica.¹⁶⁵

Las causas de cesación del contrato de trabajo, en general, pueden estar relacionadas con la voluntad de las partes (pedido de dimisión, dispensa inmotivada – sin causa justificada, y por mutuo acuerdo); o con las obligaciones contractuales (dispensa motivada – por causa justificada, rescisión indirecta, y culpa recíproca); o aún, con causas supervenientes (muerte del

¹⁶⁴ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. o. c., p. 1034.

¹⁶⁵ JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Manual de Direito do Trabalho**. 2.ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2004. Tomo I., p. 627.

empleador persona física, muerte del empleado o incapacidad, extinción de la persona jurídica, fuerza mayor).¹⁶⁶

Como el presente trabajo tiene como una de las finalidades analizar las formas de extinción del contrato especial de trabajo deportivo del futbolista profesional en ámbito brasileño, serán a seguir expuestas esas formas de extinción y cómo ellas ocurren, porque como ya es sabido, el contrato especial de trabajo deportivo del futbolista profesional posee innúmeras particularidades y con respecto a la extinción de su contrato no es distinto.

Ante todo, aunque el tema de la extinción del contrato de trabajo sea puesto de relieve, debe subrayarse que el modo normal de extinción, es el total cumplimiento del contrato, en atención a lo pactado entre las partes, corolario del principio *pacta sunt servanda* (contratos deben ser cumplidos). Posteriormente a la firma del contrato, podrán surgir conflictos que tornen imposible el cumplimiento del contrato por una de las partes, no obstante, la regla es por el cumplimiento del pacto. Es con fundamento en estas directrices, que el contrato de trabajo deportivo, en el ámbito nacional y bajo la normativa FIFA, posee como principio clave la estabilidad contractual, prevista en el artículo 13 del RETJ y recientemente prevista en la normativa de la CBF a través del RNRTAF (artículo 26 y siguientes). Este principio, como uno de los pilares del referido reglamento, establece el incentivo al cumplimiento integral de los contratos, o sea, la regla es el respeto al contrato firmado entre club y futbolista, pudiendo sólo extinguirse al vencimiento o de común (mutuo) acuerdo; es lo que dispone el mencionado artículo 13. La Circular n° 769¹⁶⁷ de la FIFA bien determina que “*contractual stability is of paramount importance in football, from the perspective of clubs, players and the public*”.

A tenor del artículo 1.3, letra “b”, del RETJ, cada asociación deberá establecer en su reglamento los medios apropiados para proteger la estabilidad contractual, con el debido respeto a la legislación nacional obligatoria y a los convenios colectivos. Para tanto, deberían

¹⁶⁶ JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Manual de Direito do Trabalho**. o. c., p. 672.

¹⁶⁷ Circular no. 769

[...]

3. Contractual stability

Contractual stability is of paramount importance in football, from the perspective of clubs, players, and the public. The relations between players and clubs must therefore be governed by a regulatory system which responds to the specific needs of football and which strikes the right balance between the respective interests of players and clubs and preserves the regularity and proper functioning of sporting competition. Accordingly, the new Regulations seek to ensure that, in the event a club and a player choose to enter into a contract, this contract will be honoured by both parties. Unilateral termination of such contracts particularly during the first three, or depending on the age of the player two, years is to be discouraged. On the other hand, the rules also reflect the recognition that players may have sportive justification (‘sporting just cause’), which can go beyond just causes found in regular employment law and the previous FIFA Regulations on the Status and Transfers of Players, to terminate a longer term contract unilaterally.

[...]

considerarse los siguientes principios: el principio del cumplimiento obligatorio de los contratos (artículo 13); el principio de que cualquier parte puede rescindir un contrato sin consecuencias en el caso de una causa justificada (artículo 14); el principio de que un jugador profesional puede rescindir un contrato por causa deportiva justificada (artículo 15); el principio de que los contratos no pueden rescindirse en el transcurso de la temporada (artículo 16); el principio de que en caso de rescisión de un contrato sin causa justificada se deberá pagar una indemnización que se estipulará en el contrato (artículo 17, apartados 1 y 2); y el principio de que en caso de rescisión de un contrato sin causa deportiva justificada se impondrán sanciones deportivas a la parte infractora (artículo 17, apartados 3 a 5).

Luiz Felipe Guimarães Santero define lo siguiente:

Entende a FIFA que a estabilidade contratual é fundamental no mundo do futebol, tanto para os clubes quanto para atletas e torcedores. A relação entre atletas e entidades de prática desportiva deve ser regida por um sistema regulador que responda às necessidades específicas do futebol e equilibre os interesses particulares de clube e atletas.¹⁶⁸

El objetivo de la FIFA a través del principio del mantenimiento de la estabilidad contractual es garantizar que los contratos sean cumplidos en su totalidad. Así, la rescisión del contrato de trabajo es jurídicamente posible, conforme se pasará a explicar adelante, todavía, debe ser la excepción. De este modo, la FIFA además de desalentar la ocurrencia de rescisiones contractuales, proveyendo sanciones en caso de violación de esta norma, busca al mantenimiento del equilibrio de las relaciones contractuales, sin perjuicio a cualquiera de las partes, es decir, la FIFA busca de esta forma mantener el orden del fútbol en nivel internacional, ya que los contratos nortean la relación club-futbolista y traducen la voluntad de las partes.

Además, desde la decisión definitiva del caso Bosman¹⁶⁹ en 1995, con el establecimiento del libre movimiento de futbolistas europeos, y sus consecuencias en todas las

¹⁶⁸ SANTORO, Luiz Felipe Guimarães. **Afinal, para que servem os contratos?** Disponible en: <<http://www.efdeportes.com/efd59/contrat.htm>>. Acceso en: 03 mar. 2017.

¹⁶⁹ El caso Bosman se resume a un proceso movido por el ex-futbolista profesional belga Jean-Marc Bosman en contra el R.C. Liège, la Federación de Fútbol belga y la UEFA, pues al final de su contrato pretendía transferirse del club belga R.C. Liège para el francés US Dunkerque. La demanda fue inicialmente propuesta ante el tribunal nacional belga, para que éste declarase que las reglas de transferencia y las cláusulas de nacionalidad no le eran aplicables, considerando las cláusulas incompatibles con las reglas del Tratado de Roma sobre concurrencia y libre circulación de los trabajadores. El tribunal belga remitió la cuestión para el Tribunal de la Comunidad Europea. La decisión final pronunciada en 1995 por el Tribunal de la Comunidad Europea, creado por el Tratado de Roma de 1957, y hoy llamado Tribunal de Justicia de la Unión Europea, lo cual ha decidido que los atletas de la Unión Europea podrían transferirse libremente para otro equipo después del término de sus contratos. Así, la famosa Sentencia Bosman de 15 de diciembre de 1995 del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas fue un marco en el deporte europeo, puesto que basada en el artículo 48 del Tratado de Roma viene en total oposición a la

demás partes del mundo, la cuestión de la estabilidad contractual se ha tornado uno de los mayores desafíos del fútbol profesional mundial. El objetivo de la FIFA es el mantenimiento de la estabilidad contractual, para que los incumplimientos contractuales sean la excepción y sólo ocurran cuando haya justa causa o, si la misma no se hace presente, que efectivamente sea hecho el pago de indemnización. El RETJ pretende asegurar que, en caso de que un club y un futbolista establezcan una relación contractual, dicho contrato será respetado por ambas partes. Hay que intentar evitar con toda la fuerza posible la rescisión unilateral del contrato sin causa justificada.

Así siendo, no mantenido el vínculo laboral, por consecuencia se rompe el vínculo deportivo del deportista con la entidad contratante, el club, que tiene naturaleza accesoria al respectivo vínculo laboral (párrafo 5º del artículo 28 de la Ley nº 9.615/98), disolviéndose, para todos los efectos legales, (i) con el término de la vigencia del contrato especial de trabajo deportivo o su *distrato*, (ii) con el pago de la cláusula indemnizatoria deportiva o de la cláusula compensatoria deportiva, (iii) con la rescisión derivada del incumplimiento salarial de responsabilidad del club, (iv) con la rescisión indirecta, en las demás hipótesis previstas en la legislación laboral o (v) con la dispensa inmotivada del deportista. Luego, la rescisión del contrato de trabajo del futbolista profesional observa las formas vistas con anterioridad, aunque no sean taxativas.

Así, la extinción del contrato especial de trabajo deportivo del futbolista profesional puede ocurrir por expiración del tiempo (término del plazo), por voluntad de las partes (por parte del futbolista - pedido de dimisión/renuncia; por el club - dispensa sin causa justificada del futbolista, por mutuo acuerdo), por las obligaciones contractuales (dispensa motivada - por

aplicación de las normas adoptadas por las asociaciones deportivas mundiales como FIFA y UEFA, las cuales en sus reglamentos establecían la obligación de abonar a la entidad deportiva de origen por parte de la nueva entidad del deportista, una vez finalizada la vigencia del contrato con su anterior club, una cantidad como compensación por transferencia, formación o promoción. De este modo fue reconocida la libre circulación de trabajadores en el ámbito de la Unión Europea. En resumen, una vez finalizado el contrato, el deportista estaba libre, pudiendo firmar un nuevo contrato de trabajo con cualquier equipo, sin la necesidad de hacer un pago a favor de su equipo de origen. La Sentencia Bosman así hizo con que muchos países cambiasen sus normas deportivas. En Brasil incluso hubo un cambio en la legislación deportivo-laboral, siendo abolido el “passe”, que es justamente la posibilidad de retener el futbolista después de finalizado el contrato. En España el similar “derecho de retención” en el fútbol profesional ya había sido eliminado cuando de la promulgación del Real Decreto nº 1006/1985.

Según Juan de Dios Crespo Pérez y Ricardo Frega Navía (Comentarios al Reglamento FIFA. Madrid: Dykinson, 2010. p. 81), en el año 2001, después de un acuerdo firmado entre la FIFA y la Comisión Europea, aquélla incluyó en su Reglamento sobre el Estatuto y la Transferencia de Jugadores un capítulo dedicado al mantenimiento de la estabilidad contractual entre futbolistas y clubes, con la finalidad de promover el respeto de todas las partes a los términos del contrato profesional deportivo debidamente pactado. En efecto, la FIFPro denunció ante la citada Comisión Europea y ésta abrió un procedimiento el 14 de diciembre de 1998 contra la FIFA y su Reglamento sobre el Estatuto y la Transferencia de Jugadores de 1997, el punto clave de toda la negociación que, ulteriormente, permitió el acuerdo para la edición del nuevo Reglamento de marzo de 2001 fue el de la estabilidad contractual, defendida por FIFA y el de la posibilidad de rescindir los contratos, defendida por FIFPro.

causa justificada del futbolista o rescisión por causa justificada del club – rescisión indirecta), culpa recíproca, por el pago de la cláusula indemnizatoria deportiva, o aún, por causas supervenientes (incapacidad o muerte del futbolista), extinción del club, o fuerza mayor, todas por ser analizadas específicamente a seguir.

Específicamente en cuanto al fútbol, la FIFA reconoce como formas naturales de extinción del contrato de trabajo el término del plazo contractual (extinción por expiración del tiempo convenido) o el mutuo acuerdo, conforme el artículo 13 del RETJ, ratificado por la CBF a través del artículo 26 del RNRTAF. Es aceptada la rescisión *ante tempus* en el caso de que exista una causa justificada (artículo 14 del RETJ y artículo 27, II, del RNRTAF) o una causa deportiva justificada (artículo 15 del RETJ y artículo 27, I, del RNRTAF).

2.11.1 Por expiración del tiempo

La extinción por expiración del tiempo es la hipótesis por la cual el contrato especial de trabajo deportivo se extingue de forma normal, por lapso de tiempo determinado, sin algún acto superveniente. Es decir, es el modo normal de extinción del contrato, porque fue cumplido en su totalidad. Ambas las partes cumplieron con sus obligaciones contractuales; ocurre la ejecución plena del pacto contractual.

El vencimiento del plazo contractual es consecuencia de la voluntad o mutuo acuerdo de las partes. Representa resultado lógico de la contratación por tiempo determinado que inspira a la relación laboral del futbolista profesional. El mutuo acuerdo se manifiesta en el momento de perfeccionarse el contrato, siendo suficiente verificarse el cumplimiento de la condición temporal para dar por extinguido el contrato.¹⁷⁰

Vencido el plazo contractual, el futbolista queda en libertad de contratación, libre para firmar un nuevo contrato especial de trabajo deportivo con el mismo club o con cualquier otro club, sin que se genere ningún tipo de indemnización a favor del club o favor del futbolista, entendiéndose la cláusula indemnizatoria deportiva o la cláusula compensatoria deportiva, respectivamente. El vínculo laboral se termina, extendiéndose para disolución del vínculo deportivo, lo que igualmente acaba con el término de la vigencia del contrato de trabajo, según dispone el artículo 28, párrafo 5º, inciso I, de la Ley nº 9.615/98.

Terminado el plazo del contrato de trabajo, el club expide el *Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho* o Termo de Rescisión de Contrato de Trabajo (TRCT), con la debida

¹⁷⁰ PÉREZ, Gerardo Luis Acosta. **El Futbolista Profesional en Sudamérica**. Asunción: Siglo XXI, 2008, p. 355.

asistencia del Sindicato de la categoría o autoridad del Ministerio del Trabajo teniendo el contrato plazo superior a un año (artículo 477, párrafo 1º, de la CLT¹⁷¹), y el mismo se extingue. De todo modo, el futbolista tiene derecho al recibimiento de parcelas rescisorias, entre las cuales se cita saldo de salarios (si hubiera), decimotercer salario proporcional, vacaciones proporcionales acrecidas de 1/3 y levantamiento de depósitos mensuales del FGTS, sin la incidencia de la multa de 40%, conforme se extrae del artículo 20, inciso IX, de la Ley nº 8.036/90. Por fin, el club procede a la llamada “baja”¹⁷² en la CTPS del futbolista y en sus registros funcionales.

2.11.2 Rescisión por causa justificada

2.11.2.1 Motivada por el futbolista

2.11.2.1.1 Concepto, elementos y forma

La rescisión por causa justificada motivada por el empleado es la especie de extinción que tiene como causa determinante la falta grave. La práctica de la falta grave permite la ruptura del vínculo laboral a la parte ofendida. El empleador puede dispensar el empleado que comete falta grave, con motivo justificado, que debe estar evidenciado. Para Evaristo de Moraes Filho la justa causa es la *“rescisão unilateral do contrato de trabalho, sem ônus para nenhuma das partes, como todo ato faltoso ou culposamente grave, que faça desaparecer a confiança e a boa-fé que devem entre elas existir, tornando assim impossível o prosseguimento da relação”*¹⁷³.

Ocurre una ruptura de la confianza previamente establecida, elemento justificador de la rescisión contractual. Los actos caracterizadores de falta del empleado que justifican la rescisión del contrato por el empleador pueden referirse a las obligaciones contractuales, así como a la conducta personal del empleado que pueda reflejar en la relación contractual. La falta debe ser suficientemente grave de modo a desestabilizar la base de confianza en que se sostiene

¹⁷¹ Art. 477. [...]

§ 1º O pedido de demissão ou recibo de quitação de rescisão, do contrato de trabalho, firmado por empregado com mais de 1 (um) ano de serviço, só será válido quando feito com a assistência do respectivo Sindicato ou perante a autoridade do Ministério do Trabalho e Previdência Social.

[...]

¹⁷² “Baja”, registro o anotación en la CTPS es expresión utilizada para registro en la CTPS del atleta cuando de su salida del club, sea debido al término del contrato o de la extinción del mismo antes del plazo estipulado.

¹⁷³ MORAES FILHO, Evaristo de apud JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Manual de Direito do Trabalho**. o. c., p. 672.

el contrato de trabajo e impedir el proseguimiento de la relación laboral. Para que jurídicamente se configure la justa causa se entiende en general como necesaria la presencia de tres requisitos: (i) el carácter determinante de la falta, (ii) la actualidad (inmediatez) de la falta y (iii) la proporcionalidad entre la falta y la penalidad.

Sobre estos requisitos, Sergio Pinto Martins refiere que pueden ser objetivos o subjetivos. El elemento subjetivo es la voluntad del empleado, que puede ser constatada si éste actuó con culpa (que puede ser por negligencia, imprudencia o impericia) o con dolo, que se verifica cuando el empleado realmente tuvo la intención de practicar determinado acto. Otros elementos subjetivos son la personalidad del empleado, sus antecedentes, su nivel de instrucción o de cultura, etc.¹⁷⁴

Los elementos objetivos son varios. El primer es que la justa causa sea tipificada en la ley, luego, no existe justa causa sin determinación legal. Como segundo elemento, se menciona la gravedad del acto practicado, de forma a justificar el término del contrato y perjudicando la antes citada confianza. El tercero requisito es la existencia del nexo causal entre la falta practicada y la dimisión, la relación de causa y efecto entre la falta cometida y la dimisión. En cuarto lugar está la inmediatez. La medida disciplinaria debe ser aplicada lo antes posible, tan pronto el empleador tenga conocimiento, para no descalificarla. Si el empleador instaura una investigación para averiguar la falta grave, es a partir de la conclusión que la penalidad deberá ser aplicada. De lo contrario, se presume que tenga habido el llamado perdón tácito. El quinto requisito es la proporcionalidad entre la falta practicada y la penalidad aplicada. El empleador tiene el derecho de aplicar sanciones a los empleados en virtud del poder disciplinario derivado del poder directivo. Al fin, aún se puede referir la ausencia de penalización anterior, es decir, el empleado no puede ser penalizado dos veces por el mismo hecho. Se trata de rechazar el *bis in idem*.

Desde el referido quinto requisito emana la gradación en la aplicación de las penalidades, que son: advertencia verbal, advertencia por escrito, suspensión (bajo el artículo 474 de la CLT no puede superar treinta días) y, al final, despido por justa causa. Los futbolistas profesionales aún son pasibles de aplicación de multa. Para esta actividad profesional el artículo 48 de la Ley nº 9.615/98 lista las distintas sanciones que pueden ser aplicadas por el club-empleador, sino también por la entidad de administración del deporte. Según Alice Monteiro

¹⁷⁴ MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. o. c., p. 359.

de Barros¹⁷⁵ *“uma particularidade existente no contrato de trabalho do atleta consiste no fato de poder ele sofrer punição dos dirigentes de entidades regionais, nacionais e até internacionais, apesar de não serem seus empregadores. Essas punições terão, evidentemente, repercussão no pacto laboral.”* Luego, incluso la FIFA, en el ámbito internacional, puede aplicar sanciones de este grado. Así, es importante mencionar que los órganos de la Justicia Deportiva en Brasil pueden aplicar sanciones, previstas en el artículo 50 de la Ley nº 9.615/98, que están distribuidas en las normas disciplinarias del CBJD, además de que las penas de desafiliación o desvinculación (inciso V del artículo 48) y suspensión (inciso IV del artículo 48) derivada de infracción disciplinaria solamente pueden ser aplicadas por las entidades de administración del deporte (no por los clubes), después de haber decisión definitiva de la Justicia Deportiva.

Sobre los referidos artículos 48 y 50 es necesario brevemente explicar que el futbolista puede ser punido por el club (empleador) y/o por la Justicia Deportiva en ámbito interno (a los futbolistas en Brasil se les aplica el CBJD) o por las comisiones disciplinarias de la FIFA en ámbito internacional, siendo una de carácter laboral y otra administrativa. Incluso la sanción administrativa puede reflejar en el contrato de trabajo. Además de poder advertir (verbalmente y de forma escrita), suspender y despedir al futbolista, la duda es sobre la sanción pecuniaria. Por regla, el ordenamiento jurídico brasileño no permite la aplicación de multa o descuento de salarios, excepto cuando resultar de anticipación, de dispositivos de ley o de contrato colectivo (artículo 462 de la CLT). Pero, ¿es la multa legal? El derogado artículo 15 de la Ley nº 6.354/76 permitía la imposición de multa como medida disciplinaria. Como la Ley nº 12.395/11 nada dice sobre la multa, ¿podría continuar siendo aplicada? Aunque la multa está prevista en el inciso III, no existe la certeza si ésta se refiere a la multa del derogado artículo 15 bajo el punto de vista de la sanción laboral. Así, mismo no estando la penalidad pecuniaria expresamente prevista como forma de sanción a los futbolistas entendemos que sí puede ser aplicada. Por costumbre (artículo 8 de la CLT), el límite sería de 40% sobre los pagos salariales, siguiendo el artículo 15 de la antigua Ley nº 6.354/76. El valor de la multa debe obligatoriamente ser destinado a institución benéfica, considerando que el club no puede tener el trabajo del futbolista sin remunerarlo.¹⁷⁶

¹⁷⁵ BARROS, Alice Monteiro de. **O ATLETA PROFISSIONAL DO FUTEBOL EM FACE DA “LEI PELÉ” (nº 9.615, de 24.03.98) E MODIFICAÇÕES POSTERIORES.** Disponible en: <http://www.trt9.jus.br/apej/artigos_doutrina_amb_03.asp>. Acceso en: 26 sep. 2015.

¹⁷⁶ ZAINAGHI, Domingos Sávio. **Os Atletas Profissionais do Futebol no Direito do Trabalho.** 2. ed. São Paulo: LTr, 2015, p. 111.

Así pues, explicada la cuestión de la multa y volviendo al tema de la gradación de las penas, faltas leves deben ser penalizadas con menor rigor, mientras que faltas graves deben ser penalizadas de forma más severa. Si el empleado practica una falta de gravedad inferior, debe primeramente ser advertido verbalmente. Repitiendo la falta, debe ser advertido por escrito. En una falta siguiente, suspendido, hasta que incurriendo en nueva falta, el empleado sea despedido. Evidente que el empleador no necesita observar estrictamente la gradación de las penas. Cabe al empleador evaluar el contexto, pero siendo el acto bastante grave, el empleado puede ser despedido inmediatamente. La medida disciplinaria deberá ser coherente con el hecho. Por otro lado, no habiendo razonabilidad tiene el empleado el derecho de discutir judicialmente el exceso de penalidad con el ánimo de buscar la cancelación. Comprobándose que el empleador no ha observado las orientaciones antes referidas, podrá la Justicia Laboral revertir la justa causa para despido sin causa justificada.

Existen otros elementos importantes respecto al instituto de la justa causa. Sobre el lugar, la falta justificadora de la aplicación de la justa causa puede ser practicada en el lugar de trabajo o fuera. En cuanto a la forma, la legislación laboral brasileña no define ninguna forma específica de comunicación de la justa causa, si por escrito o no. Determinadas normas colectivas establecen que el empleador debe fundamentar la dimisión de forma documental. Sin embargo, un punto básico es que en la CTPS del empleado no puede constar el motivo de la justa causa. No puede haber anotación de conductas desacreditadoras para evitar perjuicios al empleado (artículo 29, párrafo 4º, de la CLT), tanto para defenderse como en el momento de buscar un nuevo empleo.

Luego, es fundamental que en el momento de la aplicación de la justa causa el club valore los requisitos antes explicados para que no haya riesgo de que el futbolista demande la reversión de la justa causa para despido sin causa justificada ante la Justicia Laboral.¹⁷⁷ La carga de la prueba es del club, que precisará comprobar mediante prueba robusta, que la falta fue

¹⁷⁷ RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO POR JUSTA CAUSA. O ato invocado como motivo para a despedida por justa causa, agressões físicas entre os atletas no intervalo de uma partida de futebol, deve ser robustamente comprovado pela empregadora, ônus do qual não se desincumbiu. (TRT 4ª R. - RO 0000272-59.2013.5.04.0403 – 7ª T.- Rel. Emílio Papaléo Zin - DJPA 29.08.2014)

JUSTA CAUSA. EMBRIAGUEZ HABITUAL OU EM SERVIÇO. Para que se efetive a dispensa por justa causa decorrente de embriaguez habitual, deve o empregador provar de forma robusta a ingestão contumaz de bebidas alcoólicas e a repercussão dessa prática no contrato de trabalho. Mesmo no caso do atleta profissional, o mero consumo de bebidas alcoólicas não importa causa de dispensa por justo motivo, mormente se o desempenho em campo não restar prejudicado. (TRT 12ª R. - RO-V 01313-2002-037-12-00-6 – 2ª T.- Rel. Lourdes Dreyer - DJPA 15.01.2004)

RECURSO ORDINÁRIO DO RECLAMADO. REVERSÃO DA JUSTA CAUSA. Não comprovada a prática de negociação habitual e prejudicial ao empregador e tampouco o mau procedimento, resta sem amparo a despedida por justa causa, nos termos do art. 482, alínea “a”, da CLT. (TRT 4ª R. - RO-0001088-27.2011.5.04.0010 – 7ª T.- Rel. Maria Da Graça Ribeiro Centeno - DJPA 13.12.2013)

suficientemente grave para justificar la aplicación de la justa causa. Aunque en el fútbol profesional los futbolistas no pidan, en adición a la reversión de la justa causa, la reactivación del contrato de trabajo y la reintegración en el club, teniendo en cuenta el desfavorable ambiente de trabajo creado cuando ocurre un despido disciplinario, es comúnmente que se agregue pedido de indemnización por daño moral, por los trastornos e incomodidades causados con el intento de dispensa.

2.11.2.1.2 Hipótesis legales

Las principales hipótesis de rescisión por causa justificada para los empleados en Brasil están dispuestas en el artículo 482 de la CLT, aplicadas subsidiariamente a los deportistas en virtud del artículo 28, párrafo 4º, de la Ley nº 9.615/98. La revocada Ley nº 6.354/76 preveía hipótesis específicas para la rescisión por causa justificada, especificadas en el artículo 20 de la Ley nº 6.354/76: acto de improbidad, grave incontinencia de conducta, condenación a pena de reclusión superior a dos años transitada en juzgado, y eliminación impuesta por entidad de dirección máxima del fútbol nacional (CBF) o internacional (FIFA). Luego conviene aclarar que después de la entrada en vigor de la Ley nº 12.395/11, y la revocación de la Ley nº 6.354/76, se aplican al futbolista profesional las figuras del artículo 482 de la CLT. La lista del artículo 482 de la CLT es ejemplificativa, lo que significa que otras actitudes pueden configurar causa justificada, desde que suficientemente graves para caracterizarla. En esta línea, se añade que el incumplimiento grave de las obligaciones del futbolista, contenidas en el artículo 35 de la Ley nº 9.615/98, constituyen situaciones de justa causa. Para Marcílio Krieger los artículos 34 y 35 de la Ley nº 9.615/98 establecen los deberes del club y del futbolista, siendo que el incumplimiento de estas obligaciones puede llevar a la ruptura inmotivada, por parte del club o del futbolista, según el caso.¹⁷⁸

Constatada una ofensa a las citadas obligaciones legales, pudiendo incluirse las obligaciones contractuales, el club puede accionar los dispositivos del artículo 482 de la CLT para comprobar falta grave y pertinente aplicación de justa causa.¹⁷⁹

¹⁷⁸ KRIEGER, Marcílio apud RAMOS, Rafael Teixeira. Obrigações Especiais e Figuras Específicas de Justa Causa do Contrato de Trabalho Desportivo. In: **Curso de Direito Desportivo Sistemico – Volume II**. MACHADO, Rubens Approbato et al (coord.) São Paulo: Quartier Latin, 2010, p.538.

¹⁷⁹ AMADO, João Leal apud RAMOS, Rafael Teixeira. Obrigações Especiais e Figuras Específicas de Justa Causa do Contrato de Trabalho Desportivo. In: **Curso de Direito Desportivo Sistemico – Volume II**. MACHADO, Rubens Approbato et al (coord.) São Paulo: Quartier Latin, 2010, p.538.

Así, se puede citar como ejemplos de causa justificada previstos en el artículo 482: (a) acto de improbidad; (b) incontinencia de conducta o mal procedimiento; (c) negociación habitual por cuenta propia o ajena sin permiso del empleador, y cuando constituir acto de concurrencia a la empresa para la cual trabaja el empleado, o sea perjudicial al servicio; (d) condenación criminal del empleado pasada en juzgado caso no tenga habido suspensión de la ejecución de la pena; (e) la desidia en el desempeño de las respectivas funciones; (f) embriaguez habitual o en servicio; (g) violación del secreto de la empresa; (h) acto de indisciplina o insubordinación; (i) abandono de empleo; (j) acto lesivo del honor o de la buena fama practicada en el servicio contra cualquier otra persona, u ofensas físicas, en las mismas condiciones, salvo en caso de legítima defensa, propia o de otro; (k) el acto lesivo del honor y buena fama u ofensas físicas practicadas contra el empleador y superiores jerárquicos, salvo en caso de legítima defensa, propia o de otro; y (l) práctica constante de juegos de azar.

Las causas más posibles de ocurrir en el ámbito del fútbol son el acto de improbidad, la incontinencia de conducta o mal procedimiento, la condenación criminal del empleado pasada en juzgado caso no tenga habido suspensión de la ejecución de la pena, la embriaguez habitual o en servicio, el acto de indisciplina o insubordinación, el abandono de empleo, y la práctica constante de juegos de azar. Ya se ha visto futbolistas ser dispensados, todavía, en la práctica es difícil que un club va a dispensar el futbolista por alguno de estos motivos para no perjudicar su carrera en el deporte y porque eventual dispensa tiene que estar adecuadamente fundamentada (los medios de prueba constituyen elemento fundamental).

Pero, principalmente, aunque tenga la potestad de dispensar el futbolista, son pocos los motivos que efectivamente van a impulsar el club a rescindir el contrato del futbolista. Es así porque el futbolista es considerado un activo del club, como “patrimonio”, luego, dispensándolo el club estará privándose de eventuales futuros beneficios económicos que pueden reportar por medio de un traspaso. Si el club dispensa al futbolista, éste quedará libre para firmar contrato con cualquier otro club, sin que el club anterior reciba una compensación financiera.¹⁸⁰

De cualquier manera, el club encontrará menos problemas, al momento de despedir un futbolista, si invocar alguna hipótesis de configuración legal, es decir, que esté prevista en ley.

Para explicar las causas que se citó anteriormente, el acto de improbidad (artículo 482, letra “a” de la CLT) es aquel practicado con deshonestidad, falta de carácter. Presupone dolo y se caracteriza, en general, por la práctica de hurto, robo, estelionato, adulteración de atestados

¹⁸⁰ PÉREZ, Gerardo Luis Acosta. **El Futbolista Profesional en Sudamérica**. o. c., p. 344.

médicos, apropiación indebida, al final, presupone la obtención de una ventaja de cualquier orden.

La incontinencia de conducta o mal procedimiento constan en el artículo 482, letra “b” de la CLT. La primera se caracteriza por comportamiento irregular del empleado en relación a la moral sexual, como, por ejemplo, tener una amante. La pornografía o mismo el acoso sexual también se incluyen. Igualmente por la falta de moderación en el comportamiento del deportista, dentro y fuera del local de trabajo, debido a la amplitud de la subordinación. Neto y Cavalcante destacan en este sentido que: “*é o caso do jogador que frequenta casas noturnas de forma constante, como também o consumo de bebidas alcoólicas de forma imoderada*”.¹⁸¹ Para Ralph Cândia citado por Alice Monteiro de Barros “*pratica incontinência de conduta o jogador que comparece com frequência às casas noturnas, para encontros constantes, amorosos, que somente se concretizam depois de longa permanência na área de diversão, onde quase sempre o uso imoderado de bebida faz parte da noitada*”¹⁸². Además, es relevante que, para configurar esta falta, que exista habitualidad, residiendo ahí uno de los límites a la intromisión del club en la conducta privada del futbolista.

Así, la incontinencia de conducta es evaluada con más rigor que el criterio adoptado para los empleados en general y podrá, configurarse mismo fuera de las dependencias del club. Este tipo de comportamiento va en contra de uno de los deberes del futbolista profesional, que es el de preservar las condiciones físicas que le permitan participar de las competiciones deportivas, sometiéndose a los exámenes médicos y tratamientos clínicos necesarios a la práctica deportiva (artículo 35, inciso II, de la Ley n° 9.615/98).

En contraste, el mal procedimiento representa el comportamiento incompatible con las reglas de la vida en sociedad; es la conducta que afronta la moral. Es todo el acto que no se encuadra en las demás hipótesis del artículo 482. Por ejemplo, el uso de drogas, idas frecuentes a casas nocturnas, *churrascos*, declaraciones hechas a la prensa que puedan tumultuar el ambiente del equipo o alcanzar la comisión técnica, etc.

Poco aplicable al fútbol, la negociación habitual por cuenta propia o ajena sin permiso del empleador, y cuando constituir acto de concurrencia a la empresa para la que trabaja el empleado o fuera perjudicial al servicio (artículo 482, letra “c”, de la CLT), constituye motivo para justa causa. El empleado no está autorizado a practicar actos de comercio en el ambiente

¹⁸¹ JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Manual de Direito do Trabalho**. 2.ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2004. Tomo II., p. 1077.

¹⁸² BARROS, Alice Monteiro de. **O ATLETA PROFISSIONAL DO FUTEBOL EM FACE DA “LEI PELÉ” (n° 9.615, de 24.03.98) E MODIFICAÇÕES POSTERIORES**. Disponible en: <http://www.trf9.jus.br/apej/artigos_doutrina_amb_03.asp>. Acceso en: 07 oct. 2015.

de trabajo y que interfieran o representen concurrencia al trabajo. Es necesario que la negociación sea habitual para que el empleador pueda dispensar el empleado.

La condenación criminal del empleado pasada en juzgado, caso no tenga habido suspensión de la ejecución de la pena (artículo 482, letra “d”, de la CLT), es tenida como causa justificada debido a la incompatibilidad entre la prestación del servicio y la condición de clausura. Los hechos investigados en el proceso criminal no deben estar relacionados al trabajo, considerando que si es este el caso, el empleado puede ser dispensado con fundamento en otra hipótesis del artículo 482, no siendo necesario aguardar el término del proceso criminal para implementar la justa causa.

Si un futbolista comete un acto criminal, la CLT determina que es necesario que la sentencia haya pasada en juzgado para que el club pueda despedirlo. Antes de eso, se recomienda que el club mantenga el contrato suspendido, para que no necesite pagar los salarios. Un ejemplo fue la prisión del arquero Bruno, que jugaba en el Clube de Regatas Flamengo.¹⁸³

La desidia, prevista en la letra “e” del artículo 482 de la CLT, ocurre cuando el empleado es negligente en la ejecución del servicio y de las tareas. Esta es una especie que normalmente exige conductas reincidentes, pues es aquella que normalmente será castigada primeramente con advertencia verbal o escrita y suspensión, siendo que la repetición autorizará el empleador a aplicar la justa causa. El trabajo realizado sin compromiso, de forma displicente. Aplicada al fútbol, se verifica cuando existe falta de empeño en los entrenamientos y juegos, por la mala forma física del futbolista que reiteradamente va a casas nocturnas, consumiendo bebidas alcohólicas. La justa causa, si aplicada con fundamento en esta hipótesis, puede igualmente tener como origen el incumplimiento de la obligación del artículo 35, inciso I, de la Ley nº 9.615/98. Ejemplos: retraso a entrenamientos, retraso en viajes anteriores a partidos, falta de empeño en los entrenamientos y partidos, como antes dicho, tiro penal cobrado de forma totalmente displicente en un partido relevante para el club, entre otros.

La embriaguez habitual o en servicio (letra “f” del artículo 482) puede ser proveniente del alcohol o de otro tipo de drogas, es lo que entiende la doctrina y la jurisprudencia. La embriaguez puede ser resultante del alcohol (la forma más común) o de otras sustancias tóxicas (cocaína, etc.). La ley del trabajo brasileña tipifica como causa justificada la embriaguez y no el acto de beber. Sólo el empleado embriagado será dispensado y no aquél que ocasionalmente toma una bebida y no queda embriagado. La embriaguez es una falta grave del empleado, en

¹⁸³ JUSBRASIL. Disponible en: <<http://coad.jusbrasil.com.br/noticias/2291707/caso-bruno-flamengo-volta-atras-sobre-demissao-por-justa-causa>>. Acceso en 09 nov. 2015.

nuestro caso del futbolista, y autoriza al empleador (club) a rescindir el contrato de trabajo. Trae perjuicio al empleador (club), al medio ambiente de trabajo y a los demás futbolistas del club, incluso porque trae perjuicios a la actividad física, de que depende el futbolista para ejercer adecuadamente su profesión.

Además, hay que diferenciar la embriaguez habitual de la embriaguez en servicio. Para la embriaguez habitual es necesaria su repetición, puesto que un único acto no caracteriza tal hipótesis. Inicialmente el empleado puede ser advertido o suspendido con la primera falta. Después, entonces, puede ser dispensado. Ya la embriaguez en servicio se caracteriza por una única falta, practicada en el ambiente de trabajo, siendo desnecesaria la habitualidad de esta falta, de repetición del acto practicado. El empleado no necesitará haber sido advertido o suspendido anteriormente.¹⁸⁴ Incluso, la embriaguez fuera del sitio de trabajo, fuera de servicio, no puede ser considerada ofensa al contrato de trabajo. Ahora, si el empleado se presenta para el trabajo embriagado, entonces está caracterizada la embriaguez en servicio, pudiendo ser dispensado por causa justificada.

Sin embargo, la embriaguez puede ser una enfermedad, situación que no debe ser interpretada como causa para la dispensa inmotivada. Como enfermedad, cuando se verifica la dependencia de la bebida, el empleado debe ser encaminado a la Seguridad Social, cabiendo al empleador mantener el contrato de trabajo suspendido.

La justa causa por violación del secreto de la empresa (letra “g” del artículo 482) se basa por la divulgación no autorizada de invenciones, métodos, fórmulas, que es de conocimiento exclusivo de la empresa y no puede ser repasado a terceros. Es aplicable a la profesión de futbolista cuando implica infracción al deber de fidelidad proveniente de las órdenes del club y del entrenador del equipo, configurándose cuando el futbolista revela la táctica, la estrategia entrenada, al equipo adversario.

A seguir, el acto de indisciplina o insubordinación (letra “h” del artículo 482) también es una causa común de dispensa del empleado. La indisciplina ocurre cuando hay incumplimiento de las órdenes generales del servicio del empleador. Por ejemplo, cuando el futbolista no se presenta en el horario definido por el club.

La insubordinación es la falta de respeto a órdenes específicas, órdenes personales de servicio. Puede caracterizar la no obediencia a las órdenes del entrenador o de los directivos del club. Claro que si el orden es inmoral o ilegal no se configura la insubordinación. O sea, es la desobediencia a un orden directa de los superiores jerárquicos.

¹⁸⁴ MARTINS, Sergio Pinto. **Comentários à CLT**. 12. ed. São Paulo: Atlas, 2008, p. 510.

El abandono del empleo (letra “i” del artículo 482), que es aplicable al futbolista, también caracteriza causa justificada para rescisión del contrato especial de trabajo deportivo porque cuando firmado, el contrato debe ser cumplido integralmente. Es el desistimiento del trabajo por parte del empleado deportista y puede caracterizarse por la falta al servicio por determinado periodo o por la manifestación expresa de que no pretende continuar trabajando para el club. Así, hay dos elementos que comparecen para la formación de esta causa justificada: el objetivo, consistente en la real retirada del servicio (la jurisprudencia brasileña entiende como siendo de treinta días, si bien puede ser un plazo menor – *Súmula* 32 del TST y artículo 472, párrafo 1º, de la CLT); y el subjetivo, consistente en la intención, aunque implícita, de romper el vínculo laboral.¹⁸⁵ Un ejemplo de esta especie de justa causa es el futbolista que no regresa al club cedente para cumplir el contrato de trabajo original, debido al término del contrato de trabajo de préstamo o en caso de rescisión anticipada del referido contrato de préstamo (artículo 39, párrafo 2º, de la Ley nº 9.615/98).¹⁸⁶

El acto lesivo del honor o de la buena fama practicado en servicio en contra cualquier persona, u ofensas físicas, en iguales condiciones, salvo legítima defensa propia o de terceros (letra “j” del artículo 482) y el acto lesivo del honor o de la buena fama u ofensas físicas practicadas en contra el empleador y superiores jerárquicos, salvo en caso de legítima defensa propia o de terceros (letra “k” del artículo 482) se refieren a actos como calumnia, difamación e injuria. Generalmente ocurre a través de palabras o gestos.

La ofensa física con agresión a cualquier persona, empleador o no, puede caracterizarse en la sede del trabajo o fuera del local de trabajo si el trabajo es realizado externamente. Independe la existencia de lesión corporal o no. En un caso u otro la legítima defensa impide la posibilidad de aplicación de justa causa. Para Alice Monteiro de Barros¹⁸⁷, en relación al fútbol esta hipótesis puede no sólo resolver el contrato, pero puede acarrear la eliminación del futbolista del deporte, bajo la previsión del Código Disciplinario de la FIFA. A esta especie de rescisión se somete la previsión del artículo 35, inciso III, de la Ley nº 9.615/98, puesto que el futbolista tiene el deber de ejercer su actividad con respecto a las reglas del deporte fútbol y a las reglas que regulan la disciplina y la ética deportiva. Se trata de observar fielmente a

¹⁸⁵ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. o. c., p. 1103.

¹⁸⁶ BELMONTE, Alexandre Agra. *Atleta Profissional de Futebol: Breve Panorama do Direito do Trabalho Brasileiro a partir da Vigência da Lei n. 12.395/2011*. In: Belmonte, Alexandre Agra. et al (Coord.). **Organização do Desporto, da Justiça Desportiva e Principais Aspectos Jurídico-Trabalhistas da Relação de Trabalho do Atleta Profissional nos Planos Individual e Coletivo**. São Paulo: Ltr, 2013, p. 56.

¹⁸⁷ BARROS, Alice Monteiro de. **O ATLETA PROFISSIONAL DO FUTEBOL EM FACE DA “LEI PELÉ” (nº 9.615, de 24.03.98) E MODIFICAÇÕES POSTERIORES**. Disponible en: <http://www.trt9.jus.br/apej/artigos_doutrina_amb_03.asp>. Acceso en: 10 oct. 2015.

principios deportivos como el espíritu deportivo (*fair play* o juego limpio), la moralidad deportiva y la estabilidad de las competiciones (*pro competitione*), que son pilares de la práctica deportiva. El dopaje y la violencia atentan contra estos principios.

El *fair play* es constituido por los conjuntos éticos inspiradores del desarrollo de las competiciones, que deben ser observados por todos aquellos que participen del evento deportivo. El *fair play* no está materializado en regla escrita, resumiéndose en un comportamiento personal basado en valores morales del practicante, de conformidad con los padrones éticos y culturales del deporte.¹⁸⁸

Ya se han visto futbolistas que violaron estas reglas deportivas gravemente, lo que autoriza el club a despedir el futbolista por justa causa (citándose el artículo 48 de la Ley n° 9.615/98) e incluso a las entidades de administración del fútbol (CBF o FIFA) eliminar al futbolista del deporte, bajo decisión de la Justicia Deportiva, con fundamento en pena prevista en los artículos 48 y 50 y el *Código Brasileira de Justiça Desportiva* (CBJD), o decisión de la FIFA, a depender de la competencia de cada órgano, definida a partir de la entidad que organiza la competición en que el evento ocurrió. Es decir, la agresión física puede, dependiendo de la gravedad, ser motivo legal para que el club decida dispensar al futbolista por justa causa. Sin desconsiderar que, si tal agresión fue practicada durante un partido, puede el futbolista ser suspendido por decisión de la Justicia Deportiva (nuevamente estaríamos frente a dos penas que no configuran *bis in idem* – una de carácter administrativo y otra laboral).

Como ejemplo de pena de eliminación del deporte, en el año 1989, en un partido Brasil x Chile por las eliminatorias para la Copa del Mundo del año 1990, el arquero Roberto Rojas simuló haber sido atingido por fuegos artificiales lanzados por los hinchas brasileños, para así eliminar la selección brasileña, cuando en realidad cortó su rostro de forma intencional con una lámina. El futbolista y la selección chilena se retiraron del campo, sin embargo, posteriormente la farsa fue descubierta. La FIFA le aplicó la pena de eliminación del deporte. Su club a la época, São Paulo Futebol Clube, le aplicó la justa causa.

Practicar constantemente juegos de azar (letra “I” del artículo 482) es otra hipótesis prevista para la rescisión del contrato de trabajo. Puede ser la práctica de juegos prohibidos por ley o no. Se cita el *jogo do bicho*, bingo, loterías, carreras de caballo, poker, etc. O sea, esta práctica tiene que ser constante y afectar el trabajo, siendo el dinero elemento importante para configurar la justa causa. Es necesaria la habitualidad para poder dispensar el empleado. Practicada de forma aislada no puede ser vista como ofensa al contrato de trabajo.

¹⁸⁸ MIRANDA, Martinho Neves. **O Direito no Desporto**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2007, p. 46.

Por lo tanto, estas son las hipótesis legales de extinción del contrato especial de trabajo deportivo por causa justificada del futbolista.

De la misma manera, el propio contrato especial de trabajo deportivo prevé en la cláusula segunda las obligaciones que el futbolista debe respetar a partir de la firma del contrato, entre las cuales está no participar de cualquier competición sin autorización expresa del club, obedecer y cumplir fielmente las disposiciones del contrato de trabajo, de la legislación deportiva, entre otras. Caso violadas algunas de estas disposiciones, es posible ocurrir la aplicación de causa justificada, de acuerdo con la cláusula sexta del contrato especial de trabajo deportivo del futbolista profesional. Aunque no sean hipótesis específicas previstas en la legislación laboral, la infracción de alguna obligación prevista en el contrato, puede, a depender de la gravedad y de la repetición de la falta, implicar en el despido del futbolista, caso en que la causa podrá o no ser encuadrada en una de las especies del artículo 482 de la CLT.

Así, arriba hemos visto las hipótesis previstas en la ley laboral general (artículo 482 de la CLT), aunque no podemos olvidar que otras pueden ser aplicadas por analogía al artículo 482 de la CLT, así como eventual infracción al contrato, desde que grave, podrá facultar al club la implementación de la rescisión por justa causa.

2.11.2.1.2.1 El dopaje como causa de rescisión

El dopaje es una infracción legal y contractual merecedora de atención específica. Dopaje es un evento que puede provocar reflejos en el contrato de trabajo, sino también provoca efectos en la esfera de la Justicia Deportiva, pudiendo incluso determinar la exclusión del futbolista de la actividad deportiva si verificada la reincidencia.

A nosotros interesan las consecuencias en el ámbito de la relación laboral, sin embargo, no es posible dissociar los análisis del ámbito laboral y del obligatorio juicio por la Justicia Deportiva. No objetivando especificar los trámites disciplinarios de juicio de los casos de dopaje por los tribunales deportivos, muy brevemente se explica que los casos de dopaje poseen reglamentación específica por el CBJD. En los artículos 100-A y siguientes está previsto el régimen procedimental. El CBJD actual adopta como referencia el Código Mundial Antidopaje de la *World Anti-Doping Agency* (WADA) o Agencia Mundial Antidopaje (AMA) – vinculada al Comité Olímpico Internacional (COI), e incluso la lista de sustancias prohibidas del referido órgano es observada. Así, se armoniza las normas internas con las internacionales. Este código internacional contiene preceptos que deben servir de orientación para que cada entidad deportiva internacional edite sus propias normas contra el dopaje. La entidad internacional se

reserva el derecho de apelar al CAS si no está de acuerdo con una decisión del tribunal deportivo de un determinado país. La propia FIFA también puede recurrir. En cuanto al fútbol, la FIFA ha publicado un específico Reglamento Antidopaje que se añade al Código Disciplinario, que también contiene capítulo propio del dopaje regulando las sanciones. Todas estas referidas normas regulan el control de dopaje en el ámbito del fútbol, añadiéndose que la CBF también posee un *Reglamento de Controle de Doping*.

Son consideradas violaciones a las normas antidopaje, bajo lo dicho en el Reglamento Antidopaje de la FIFA (con igual previsión en el Código de la AMA): (i) presencia de una sustancia prohibida o de sus metabolitos o marcadores en la muestra de un jugador, (ii) uso o intento de uso de sustancias prohibidas o métodos prohibidos, (iii) negativa o resistencia a una toma de muestras, (iv) incumplimiento de paradero, (v) manipulación o intento de manipulación de cualquier parte del procedimiento de control del dopaje, (vi) posesión de una sustancia prohibida o un método prohibido, (vii) tráfico o intento de tráfico de cualquier sustancia prohibida o método prohibido, (viii) administración o intento de administración de cualquier sustancia prohibida o método prohibido, (ix) complicidad, y (x) asociación prohibida.

Confirmado el dopaje, por consumo de droga o medicamento, el futbolista podrá ser suspendido provisoriamente por hasta treinta días. Después de este plazo, si aún no juzgado en primera instancia, el futbolista puede regresar a la actividad deportiva normalmente. Pero, habiendo decisión, aún no confirmada por el tribunal pleno del *Superior Tribunal de Justiça Desportiva* (STJD) – última instancia - podrá el futbolista requerir la concesión del efecto suspensivo. Una vez confirmada en definitivo, el tiempo cumplido previamente debe ser descontado de la pena.

O CBJD, tal cual el Reglamento Antidopaje de la FIFA y el Código de la AMA siguen el principio de la responsabilidad objetiva (*strict liability*), que independe de culpa o dolo. Cada deportista es responsable por asegurar que ninguna sustancia prohibida adentre en su cuerpo. Es deber del deportista demostrar como la sustancia entró en su cuerpo. Dependiendo de la forma de ingestión de la sustancia, si fue por causa no vinculada al deporte, por ejemplo, la pena, que legalmente puede llegar hasta cuatro años, puede ser reducida o incluso no aplicada. Es una cuestión de prueba y de análisis del caso concreto. La reincidencia puede resultar en eliminación del deportista.

El dopaje causará inevitablemente reflejos en el contrato especial de trabajo deportivo. Sin dudas, es controvertida la interpretación de que se puede rescindir el contrato y, principalmente, desde cuándo se puede hacerlo. A nosotros parece claro que el club puede suspender el contrato de trabajo debido a la gravedad que es la constatación de dopaje, que

seguramente representa una infracción contractual. Sin embargo, la suspensión del futbolista impide la rescisión del contrato, pues no es posible penalizar al futbolista dos veces por el mismo motivo. Pero, a pesar de discutible, no discordamos del entendimiento de que la rescisión del contrato se torna viable cuando el futbolista incurre en dopaje, siendo la causa de dopaje dolosa o culposa (cuando el futbolista actúa con imprudencia, impericia o negligencia).

La justa causa puede ser aplicada con fundamento en la letra “f” del artículo 482 de la CLT, cuando el dopaje es oriundo de consumo de drogas como cocaína o marihuana, por ejemplo. En otras circunstancias las letras aplicables son la “a” y la “b” del artículo 482. Los futbolistas tienen el deber legal (artículo 35, inciso II, de la Ley n° 9.615/98) y contractual (cláusula segunda del contrato especial de trabajo deportivo) de velar por su salud y preservar sus condiciones físicas que le permitan participar de las competiciones.

No es necesario que el club incluya cláusula específica en el contrato de trabajo sobre la posibilidad de rescisión del contrato en caso de dopaje; la CLT ya permite encuadrar la hipótesis en el artículo 482. Asimismo, se cuestiona si sería necesario previsión contractual. Creemos ser importante que exista cláusula previendo y regulando la aplicación de justa causa cuando el futbolista es flagrado dopado. Eso puede disipar dudas interpretativas pues las partes tendrán acordado de que forma la justa causa puede ser aplicada y por cuales tipos de dopaje.

La cuestión es en qué momento aplicar la justa causa al futbolista. ¿Cuándo publicado el primero resultado positivo para dopaje o cuando el futbolista haya sido declarado como dopado por la última instancia de la Justicia Deportiva o del CAS después de agotadas todas posibilidades de recurso? Inicialmente es importante separar el dopaje involuntario, aquél que no está relacionado a la práctica deportiva, a la mejora del desempeño físico, con el dopaje intencional. Hemos visto que la responsabilidad es objetiva, lo que en un primer análisis no absuelve al futbolista. Sin embargo, las pruebas y las circunstancias definirán la penalización o no. Traslado nuevamente la discusión a la relación de trabajo, como se ha dicho por Juan de Dios Crespo Pérez y Ricardo Frega Navía es necesario mantener un criterio deportivo, patrimonial y jurídico para rescindir o suspender el contrato del futbolista¹⁸⁹. El club va a analizar si le conviene tener un futbolista en su equipo con sospecha de dopaje consciente de que la imagen del club está en juego. Por otra parte, el futbolista ha podido ser traspasado por elevado precio y su pérdida podría representar un perjuicio financiero.

En cuanto a la pena, la condena puede ser de algunos meses o de hasta cuatro años. Son factores que precisan ser valorados para que el club decida si suspende o rescinde el contrato

¹⁸⁹ CRESPO PÉREZ, Juan de Dios y FREGA NAVÍA, Ricardo. **Comentarios al Reglamento FIFA**. Madrid: Dykinson, 2010. p. 65.

de trabajo. Para que haya mayor seguridad jurídica para ambas las partes, lo recomendable es que exista cláusula contractual que ampare la decisión del club, sea para suspender o rescindir el contrato, y si fuera para rescindir, que sea necesario aguardar la condenación definitiva por parte de la Justicia Deportiva, evitándose la rescisión del contrato por justa causa de manera precipitada, que puede llevar al futbolista a demandar al club ante la Justicia Laboral para buscar la conversión de la rescisión por justa causa a sin causa justificada.

Existe una carencia de decisiones judiciales sobre casos de aplicación de justa causa por dopaje, que acaban no siendo llevados a la Justicia Laboral. Eso se justifica porque en muchos casos clubes y futbolistas deciden por hacer acuerdo para terminar el vínculo contractual. Dopaje es un tema que en el ámbito del Derecho Deportivo Laboral aún necesita de estudios profundizados.

2.11.2.1.3 El entendimiento jurisprudencial

La aplicación de la justa causa, para poder ser aplicada de forma segura por el club, debe ser hecha bajo una serie de requisitos para evitar la reversión de la medida por los Tribunales. El entendimiento de la Justicia suele ser exigente, llevando en consideración el aspecto protector e hiposuficiente del empleado, que es la parte más débil de la relación laboral.

Mismo en el ámbito del fútbol, jurídicamente rodeado de particularidades que hemos visto exhaustivamente en este estudio, donde aspectos deportivos (entrenamientos, concentración, preparo físico, etc.), personales (alimentación equilibrada, abstención de consumo de bebidas alcohólicas), médicos (uso de medicamentos) y disciplinarios (ofensas verbales y físicas, respeto a aficionados, prensa, etc.) desempeñan función fundamental, la jurisprudencia demuestra que, con frecuencia, las posiciones de clubes y Tribunales se chocan.

Anteriormente en este tópico fue explicado que se trata de fenómeno común que futbolistas busquen la Justicia Laboral para requerir la reversión de la justa causa para despido sin causa justificada, y que la referida Justicia de hecho ha decidido demandas a favor de los futbolistas, mismo en situaciones que la conducta del club, al dispensar al futbolista, puede no haber sido exagerada. La cuestión es que las pruebas representan elemento decisivo y la ausencia de ellas, o la falta de robustez seguramente perjudicarán la defensa del club.

Siempre que el futbolista incurra en una o más hipótesis previstas en la CLT, en la ley deportiva, o cuya gravedad sea evidente, mismo que no disciplinada en la legislación, como por ejemplo incumplimiento contractual, es facultado al empleador aplicar la rescisión del contrato

por justa causa, observadas la inmediatez y la proporcionalidad.¹⁹⁰ Sin embargo, no parece ser este el entendimiento jurisprudencial mayoritario. Veamos algunos casos prácticos a seguir.

Como primero ejemplo concreto, el ex futbolista Júnior Baiano, cuando jugaba por el Sport Club Internacional, fue despedido por falta grave. El futbolista firmó contrato con el club en el año 2002, con plazo de un año. En el mes de agosto tuvo que comparecer a una audiencia del juzgado de familia del Foro Regional I de São Paulo/SP a las 14h15. Para el mismo día estaba previsto partido ante el club Botafogo de Futebol e Regatas por el Campeonato Brasileño en la ciudad de Rio de Janeiro/RJ. Después de la audiencia embarcó para jugar el partido, sin embargo, llegó retrasado a la conferencia del entrenador. Permaneció el partido en el banquillo, y después del partido no siguió al hotel con todo el equipo, yendo directamente para la casa de su familia en Rio de Janeiro, sin avisar el club. Al día siguiente, 22 de agosto, por la mañana, no embarcó con el equipo para Porto Alegre, no pudiendo participar del entrenamiento, hecho que también no fue comunicado al club.

Así, la dirección decidió dispensarlo por justa causa, determinando la presentación de demanda laboral frente al club.

En primera instancia, en el año 2002, el juez revocó la justa causa y condenó al club a pagar los salarios retrasados, parcelas rescisorias, multa rescisoria del artículo 479 de la CLT (actual cláusula compensatoria deportiva) y daños morales. El *Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região* (TRT4), a su vez, alteró la sentencia para reconocer la justa causa. El relator de la decisión destacó que: *“O comportamento do reclamante caracteriza grave inexecução contratual, além de indisciplina e insubordinação, pois, além de ser uma das estrelas do time, o reclamante era o capitão, aquele que fala pela equipe durante o jogo e deve dar o exemplo para os demais, dentro e fora do campo.”*

EMENTA: DANO MORAL. O dano moral, para que se efetive a obrigação de indenizá-lo, precisa ser cabalmente provado. O ônus da prova incumbe a quem alega, nos termos do art. 818 da CLT e art. 333, I, do CPC. Na espécie vertente, não obteve êxito o autor em comprovar a ocorrência de prejuízos profissionais ou morais, capazes de ensejar o pagamento da indenização pretendida. Não se vislumbra ato patronal que tenha difamado a imagem e patrimônio moral do empregado, quando da despedida por justa causa, até porque o próprio reclamante a ela deu causa. Assim, a indenização respectiva afigura-se inconcebível enquanto persistir, no ordenamento jurídico pátrio, o direito de o empregador aplicar aos seus trabalhadores as punições decorrentes de infrações contratuais. Não se reconhece, portanto, a responsabilidade do empregador por tal dano eventualmente sofrido pelo empregado, se a própria conduta deste dá origem ao procedimento adotado pelo clube reclamado. Provimento negado. (TRT 4ª R. - RO 0112100-70.2002.5.04.0007 – 7ª T.- Rel. Leonardo Meurer Brasil - DJPA 16.02.2004)

¹⁹⁰ VEIGA, Maurício de Figueiredo Corrêa da y SOUSA, Fabrício Trindade de. **A evolução do futebol e das normas que o regulamentam: aspectos trabalhista-desportivos.** o. c., p. 76.

Por último, el TST, una vez más, alteró la decisión para caracterizar la justa causa impuesta al futbolista. El TST aún alteró parcialmente la sentencia del juez de primera instancia, para no aplicar la condenación al pago de salarios retrasados y daños morales, pero mantuvo el pago de parcelas rescisorias, multa contractual del artículo 479 y multa contractual. En resumen, el TST entendió que no estaba caracterizada la indisciplina e insubordinación alegadas por el club para dispensar el futbolista. Para el ministro-relator, los hechos no fueron suficientes para caracterizar la justa causa, puesto que hechos verificados de forma aislada no caracterizan desidia, insubordinación o indisciplina, tipificación legal que exige reiteración de faltas.

RECURSO DE REVISTA. JUSTA CAUSA. ACUSAÇÃO DE DESÍDIA, INDISCIPLINA E INSUBORDINAÇÃO. A acusação de justa causa foi desautorizada diante dos fatos ministrados pelo acórdão recorrido. O reclamante, atleta do futebol, viu-se envolvido em situação que exigiu, primeiro, a opção entre os deveres de comparecer à audiência da Vara de Família em São Paulo, decorrente de processo em que figurava como réu, e o jogo de sua equipe, na noite do mesmo dia, no Rio de Janeiro. Não conseguindo adiamento da audiência, procurou conciliar os compromissos, o que conseguiu, chegando a tempo para o jogo, embora perdendo a "preleção do técnico". Retirado da escala, "permaneceu no banco" durante o certame, após o que, aproveitando a estada no Rio de Janeiro, pernitoou em sua própria residência. No dia seguinte, não chegou a tempo para um treino em Porto Alegre. Em verdade, a ausência à preleção do técnico nem poderia ser discutida, em face do justo motivo do atraso do reclamante, que não tinha, por certo, a disponibilidade da audiência a que estava obrigado a comparecer, nem do espaço imediato nos aviões da "ponte-aérea" Rio-São Paulo. Restaria o fato do pernoite na própria residência e a ausência ao treino do dia seguinte, em Porto Alegre. Fatos assim isolados não podem ser eleitos para tipificação de desídia que, no geral, exige reiteração de faltas como "medida de desamor ao trabalho". Também uma só ausência ao treino, dadas as circunstâncias verificadas, e a dúvida quanto à comunicação ao superior, no que diz respeito à visita à própria residência, aproveitando a estada no Rio de Janeiro, tudo desautoriza a acusação de insubordinação e indisciplina. A correta qualificação jurídica do quadro fático, sem importar em reexame das provas, e sem qualquer ofensa à diretriz da Súmula 126/TST, torna patente a má aplicação dos tipos das alíneas E e H do art. 482 da CLT. Recurso de revista provido, no particular, para restabelecer a sentença de piso. (RR - 112140-52.2002.5.04.0007, Data de Julgamento: 29/03/2006, Relator Ministro: Lelio Bentes Corrêa, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 11/04/2006)

Es posible afirmar que la conducta del futbolista fue grave y objeto de rescisión contractual por justa causa.

Como segundo ejemplo, se hace referencia a un caso en que la Justicia Laboral revirtió la justa causa aplicada por el club Cerâmica Atlético Clube, a pesar de la participación del futbolista en partido no oficial sin la debida autorización del club:

EMENTA: RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMADA. JOGADOR DE FUTEBOL. RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO. MULTA DO ART. 479 DA CLT. CLÁUSULA PENAL. A participação de jogador de futebol profissional em partida de cunho não oficial não enseja a presunção de descumprimento contratual pelo

atleta e, via de consequência, não autoriza a ruptura sumária do vínculo empregatício como perpetrado pela ré. O fato de o jogador de futebol estar ligado a uma entidade atlética por meio de contrato de trabalho não lhe retira a liberdade de viver como um cidadão comum. Devida, portanto, a multa do art. 479 consolidado em se tratando de contrato a termo, bem como a cláusula penal estatuída pelo art. 28 da Lei 9.615/98 - Lei Pelé, que deve ser igualmente estendida em benefício do próprio atleta, em observância ao princípio da isonomia. (TRT 4ª R. - RO 0028800-13.2008.5.04.0231 – 5ª T.- Rela. Rejane Souza Pedra - DJPA 06.10.2009)

Al futbolista le fue aplicada la justa causa por club, fundamentada en el artículo 482, letra “h” de la CLT (acto de indisciplina o insubordinación), porque tendría participado de partido no oficial sin autorización del club. En primera instancia, el juez reconoció como indebida la justa causa, revertiéndola para despido sin causa justificada para condenar al club al pago de las parcelas rescisorias y multa rescisoria del artículo 479 de la CLT, incluso la cláusula penal. El club presentó recurso al TRT4, que lo desestimó para mantener la decisión inicial. Por fin, recurriendo al TST, el club obtuvo solamente el reconocimiento de que la cláusula penal era indebida.

Analizando el mérito de la discusión, el contrato especial de trabajo deportivo contiene cláusula que no permite a los futbolistas participar de competiciones ajenas al club, a menos que debidamente autorizado por éste. Es deber contractual del futbolista preservar su condición física. El tribunal justificó que el partido era de connotación informal, no poseyendo carácter competitivo vedado por el contrato y por la legislación deportiva. Cuando el futbolista participa de partido no oficial sin autorización del club, siempre existirá el riesgo de que se lesione. Sucediendo lesión grave, quedará el futbolista imposibilitado de cumplir sus obligaciones contractuales, perjudicando al club y a sí mismo. La conducta fue grave lo suficiente para el club aplicar la justa causa.

Actualmente la Ley nº 9.615/98, en su artículo 28, párrafo 7º, autoriza al club a suspender el contrato, sin la obligación de pagar salarios, cuando el futbolista fuera impedido de jugar por plazo superior a noventa días, por acto de su exclusiva responsabilidad, desvinculado de la actividad profesional. Consecuencia lógica de tal previsión legal es concluir que, la autorización del club es necesaria para que el futbolista participe de partidos no oficiales.

Por lo tanto, éstos fueron casos llevados a la Justicia Laboral, decididos en favor de los futbolistas, pero que pueden ser interpretados como suficientemente graves para que la justa causa aplicada por los clubes fuese mantenida.

2.11.2.1.4 Créditos debidos

Por lo tanto, constatada falta grave pasible de aplicación de la justa causa cabe al club emitir el TRCT. Tendrá el futbolista derecho al recibimiento de saldo de salarios, y cabe al club el procedimiento de “baja” en la CTPS del atleta (sin cualquier anotación desfavorable), y en los registros funcionales del club. No podrá, sin embargo, sacar el FGTS y la indemnización de 40%, no recibirá vacaciones proporcionales, y decimotercer salario integral y proporcional, seguro-desempleo¹⁹¹, así como tendrá que arcar con el pago de la cláusula indemnizatoria deportiva en favor del club (artículo 28, I, y párrafo 1º, de la Ley 9.615/98), sin la cual no recibirá la liberación del vínculo deportivo que le autorizará actuar por otro club, en los términos del artículo 28, párrafo 5º, inciso II, de la Ley nº 9.615/98, a menos que las partes lleguen a un acuerdo y negocien tal crédito del club. Por lo expuesto, aún es exigida la asistencia del sindicato o autoridad del Ministerio del Trabajo para la correcta rescisión del contrato cuando el futbolista estuviera a más de un año vinculado al club (artículo 477, párrafo 1º, de la CLT).

2.11.2.1.5 La cuestión de la indemnización debida al club

La pregunta que se hace, específicamente en esta forma de extinción, es ¿por qué el club no tiene derecho al recibimiento de una indemnización, es decir, de la cláusula indemnizatoria deportiva? Este raciocinio surge a partir de la interpretación de la Ley nº 9.615/98. Como veremos cuando analizadas las otras especies de extinción del contrato especial de trabajo deportivo, toda vez que una parte unilateralmente, de forma voluntaria o no, pone fin al contrato, a ésta cabe el deber de indemnizar la otra parte. Es así cuando el club despide al futbolista sin causa justificada, el futbolista presenta pedido de dimisión, el contrato es extinguido por causa justificada del club (por incumplimiento salarial, por ejemplo) o cuando el futbolista es despedido por justa causa. El artículo 28 de la Ley nº 9.615/98 refiere ser debida la cláusula compensatoria deportiva, por el club al deportista, ocurriendo la rescisión por impago de salarios, la rescisión indirecta en las hipótesis previstas en la legislación laboral, y con la dispensa inmotivada del deportista. Por otro lado, la cláusula indemnizatoria deportiva deberá ser paga, por el deportista al club, cuando ocurre la transferencia del deportista para otra entidad, nacional o extranjera, durante la vigencia del contrato (lo que incluye el pedido de dimisión) o

¹⁹¹ El seguro de desempleo es un beneficio que tiene por finalidad proveer la asistencia financiera temporal al trabajador desempleado en virtud de dispensa sin causa justificada en contrato por plazo determinado o indeterminado, incluso la dispensa indirecta, y al trabajador comprobadamente redimido de régimen de trabajo forzado o de la condición análoga a de esclavo. Se destina también a auxiliar los trabajadores en la búsqueda de un nuevo empleo, promoviendo, para tanto, acciones integradas de orientación, reasignación y cualificación profesional. Si el empleado pedir dimisión, ser dispensado por causa justificada o culpa recíproca, o tuviera el contrato por plazo determinado expirado, no tendrá derecho al seguro-desempleo.

por ocasión del retorno del deportista a las actividades profesionales en otro club, en el plazo de hasta treinta meses (abarca los casos en que el futbolista se jubila y después decide volver a jugar). Habiendo la quiebra del contrato por motivo imputable al futbolista incide la cláusula indemnizatoria deportiva. Sin embargo, entre las formas de quiebra del contrato no está la justa causa.

El despido por justa causa del futbolista no está previsto en la ley deportiva. Tampoco el párrafo 5º de la Ley nº 9.615/98, que trata del vínculo deportivo, contiene previsión de disolución de éste cuando la rescisión del contrato ocurre por causa atribuible al futbolista. Hemos visto que en situaciones extremas de indisciplina, el club puede dispensar el futbolista utilizando alguna de las hipótesis del artículo 482 de la CLT, aplicado subsidiariamente a la relación laboral deportiva. Antes, la revocada Ley nº 6.354/76, en su artículo 20, preveía causas de dimisión del futbolista (acto de improbidad, grave incontinencia de conducta, condenación a pena de reclusión superior a dos años transitada en juzgado y eliminación impuesta por la entidad de dirección máxima del fútbol nacional – CBF - o internacional - FIFA). Con la promulgación de la Ley nº 12.395/11 el tema no fue transportado para la Ley nº 9.615/98, creando una relevante omisión.

Es por ello que, compartiendo el entendimiento de Alexandre Agra Belmonte citado por Maurício de Figueiredo Corrêa Veiga y Fabrício Trindade de Sousa, la exigencia de pago de la cláusula indemnizatoria deportiva no sólo es corolario interpretativo de las hipótesis fijadas en ley, sino también por el criterio pedagógico direccionado al futbolista:

A respeito, a única interpretação possível é a da respectiva incidência, devendo-se considerar que o rol de hipóteses previstas no art. 28, I, a e b da Lei Pelé é exemplificativo. E assim entendemos, não apenas por uma questão de isonomia de tratamento (a cláusula compensatória é devida ao atleta nos casos de descumprimento de obrigações pela entidade desportiva), como também pelo fato de que, sem essa interpretação, a entidade desportiva ficaria totalmente à mercê da conduta reprovável do atleta, com perda, sem qualquer compensação, do investimento feito, quando optasse, com justo motivo, pela despedida do atleta por justa causa.¹⁹²

Ejemplificando, si (i) por acto de indisciplina en competición un futbolista es penalizado con cuatro meses de suspensión por la Justicia Deportiva, o (ii) por acto de indisciplina en el ámbito laboral, el futbolista es despedido por su club por motivo de justa causa, no parece que el club no tenga derecho a recibir la cláusula indemnizatoria deportiva. Hasta porque después de la suspensión disciplinaria antes referida como ejemplo o cuando dispensado por indisciplina

¹⁹² VEIGA, Maurício de Figueiredo Corrêa da y SOUSA, Fabrício Trindade de. **A evolução do futebol e das normas que o regulamentam: aspectos trabalhista-desportivos.** o. c., p. 77.

en el ámbito laboral, el futbolista estará libre para firmar nuevo contrato con otro club, en este caso, el nuevo club será solidariamente responsable por el pago de la cláusula indemnizatoria deportiva (artículo 28, párrafo 2º, de la Ley nº 9.615/98).

No existe previsión legal para la dispensa del futbolista por justa causa. El pago de una indemnización sería totalmente razonable, también para evitar que el futbolista pueda “forzar” la salida del club mediante un comportamiento incompatible que lleve el club a dispensarlo. Es verdad que el futbolista es la parte hiposuficiente de la relación club-futbolista, pero debería existir una forma de indemnizar y resguardar el club, en vista de que en muchos casos los clubes invierten elevadas sumas de dinero para fichar a los futbolistas.

2.11.2.2 Motivada por el club (rescisión indirecta)

2.11.2.2.1 Concepto, elementos y forma

La rescisión indirecta es la extinción del contrato de trabajo por decisión del empleado por motivo de justa causa practicada por el empleador. El empleador comete un acto pasible de causar la extinción del contrato de trabajo, puesto que incumple deber o deberes de conducta resultantes de lo que fue previamente pactado, pudiendo el empleado considerar el contrato rescindido y buscar debida indemnización. Sin embargo, cabe al empleado tomar la iniciativa de buscar el término de la relación laboral, como veremos adelante.

La naturaleza jurídica de la rescisión indirecta es híbrida, siendo una mezcla de dimisión y despido. Para Octavio Bueno Magano: *“Assemelha-se à demissão, por ser ato unilateral de iniciativa do empregado, mas dela se distancia por não implicar qualquer ideia de renúncia. Ao contrário, o empregado denuncia o contrato com fundamento em falta grave do empregador. E por aí a figura em exame se aproxima da despedida sem justa causa.”*¹⁹³

Para que la rescisión sea reconocida oficialmente es necesario que el empleado presente demanda ante la Justicia Laboral invocando la justa causa practicada por el empleador. No existe otra forma.

De acuerdo con el doctrinador Sergio Pinto Martins, en la rescisión indirecta *“o empregador comete um ato que causa a cessação do contrato de trabalho”*.¹⁹⁴ Por lo tanto, es el acto que manifiesta la resolución del contrato de trabajo por el empleado, en virtud de

¹⁹³ MAGANO, Octavio Bueno apud JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Manual de Direito do Trabalho**. o. c., p. 696.

¹⁹⁴ MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. o. c., p. 373.

incumplimiento contractual por parte del empleador. En las enseñanzas de Fábio Menezes de Sá Filho:

Vale salientar também que se o pedido de resolução do contrato não tiver fundamentação suficiente para satisfazer o convencimento do magistrado, este irá converter tal pedido em outro: o de dispensa por parte do empregado, isto é, de demissão.¹⁹⁵

Según Maurício Godinho Delgado, tal cual en la rescisión por justa causa del empleado, pero con algunas adecuaciones, existen requisitos (criterios de validez de la pena) objetivos y subjetivos, y aún circunstanciales. Requisitos subjetivos serían la autoría, alteridad y dolo o culpa. La autoría es el acto que debe haber sido practicado por el empleador o representante. La alteridad abarca los riesgos del negocio son del empleador, aunque sean externos, como alguna medida gubernamental, por ejemplo, que genere consecuencias. Al fin, dolo o culpa; la culpa por regla general no es atenuada si el acto es practicado por un microempresario o por un directivo de una gran empresa. Independe la circunstancia y el nivel económico del empleador. Recordando que de forma contraria ocurre cuando se trata de analizar la culpa del empleado, caso en que se analiza la situación económica, cultural, etc. Los requisitos objetivos de la justa causa del trabajador se verifican en la rescisión indirecta. Primero, la justa causa debe ser tipificada en la ley, luego, no existe justa causa sin determinación legal. Como segundo elemento, la gravedad del acto practicado, de forma a justificar el término del contrato por parte del empleado debido a perjuicio inminente. La falta del empleador debe ser grave de forma a desestabilizar o imposibilitar la continuación del contrato. Eventuales tolerancias a infracciones practicadas por el empleador no autorizarán la rescisión indirecta. El referido jurista llama los últimos requisitos de circunstanciales, que a nuestro entendimiento forman parte de los requisitos objetivos. Un es el nexo causal entre la infracción y la penalidad, a la cual se agrega la proporcionalidad, porque debe existir conformidad entre la dimensión y la extensión de la falta cometida. El otro requisito es la inmediatez. Ésta un poco distinta a que se verifica en la justa causa del empleado, pues la posición socio jurídica del empleado no es la misma del empleador, que tiene el poder directivo. La reacción del empleado puede no ser inmediata por su estado de subordinación. Claro que el tiempo es un factor importante, pero no tiene el mismo peso de importancia.¹⁹⁶

¹⁹⁵ SÁ FILHO, Fábio Menezes de. **Contrato de Trabalho Desportivo**. o. c., p. 135.

¹⁹⁶ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. o. c., p. 1115.

Esta forma de extinción contractual está prevista en el artículo 483 de la CLT. Verificando la ocurrencia de alguna de las hipótesis legales, el empleado podrá retirarse del trabajo, siendo recomendable que en cualquier caso comunique al empleador los motivos porque está retirándose del empleo, para que no se configure como abandono de empleo. En las hipótesis de no cumplimiento de las obligaciones contractuales por el empleador (artículo 483, letra “d” y reducción del trabajo por el empleador de forma a perjudicar el valor del salario (artículo 483, letra “g”), tiene el empleado, una vez realizado el pedido de rescisión indirecta y pago de parcelas rescisorias, la posibilidad permanecer en el trabajo hasta el final de la demanda (artículo 483, párrafo 3º). Para Francisco Jorge Neto y Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcante, la interpretación debería ser sistemática, es decir, esta opción debería ser aplicable a todas las especies de rescisión indirecta. Los apartados “d” y “g” son de menor gravedad, luego, más simples de ser aceptadas por el empleado, luego, la autorización para permanecer trabajando es expresa. En las demás, la opción es implícita, debiendo ser una facultad del empleado retirarse del trabajo, sobre todo porque el salario es fundamental para su subsistencia. Además, existe el riesgo de que la demanda sea juzgada improcedente.¹⁹⁷ Si eso acontecer, el pedido de rescisión indirecta es convertido en pedido de dimisión, caso en que el empleado solamente recibirá eventual saldo de salarios y vacaciones vencidas.

Según el párrafo 1º, el empleado podrá suspender la prestación laboral o rescindir el contrato, cuando el empleador se le exige desempeño de obligaciones legales incompatibles con la continuación del trabajo. Para Luciano Martinez sobran dos alternativas: suspender la prestación de servicio o inmediatamente extinguir el contrato. En un caso u otro, el empleado aguardará la decisión; lo que va a cambiar son los efectos. Suspendiendo el trabajo y si la decisión se le es favorable, será declarada la rescisión indirecta por culpa del empleador. No siendo favorable, el empleado podrá volver a ejercer el trabajo, puesto que no hubo ruptura. Decidiendo el empleado por inmediatamente extinguir el contrato, si la decisión es favorable, estará confirmada la rescisión indirecta. Caso contrario, no le siendo favorable, la extinción contractual será entendida como pedido de dimisión.¹⁹⁸ Y aún, si el empleado permanece trabajando, la sentencia determinará la fecha que se considerará el contrato rescindido, que debería ocurrir con el tránsito en juzgado.

En relación al deporte, son aplicables las hipótesis de rescisión del artículo 483 de la CLT, sin embargo, la justa causa más utilizada para romper el contrato de trabajo

¹⁹⁷ JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Manual de Direito do Trabalho**. o. c., p. 696.

¹⁹⁸ MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. o. c., p. 525.

indirectamente es la mora salarial prevista en el artículo 31 de la Ley nº 9.615/98. Además de ello, existen otras formas de rescisión del contrato de trabajo del futbolista por justa causa del club, como el derecho a la ocupación efectiva (artículo 34, inciso II, de la Ley nº 9.615/98) y la justa causa deportiva, prevista originalmente en el artículo 15 del RETJ, y que desde el año 2015 ha sido introducida en la normativa deportiva brasileña por el RNRTAF (artículo 27).

2.11.2.2.2 La previsión del artículo 31 de la Ley nº 9.615/98

En el caso del deporte, en nuestro trabajo del fútbol profesional, la rescisión indirecta es una figura de extinción del contrato de trabajo *sui generis*. Es una forma específica de rescisión por causa justificada motivada por el club; la causa justificada parte del club, invirtiéndose la responsabilidad por la práctica del acto causador de la causa justificada. Consiste en la cesación del contrato de trabajo por decisión del deportista en virtud de la falta practicada por el club. No hay una dispensa de forma directa, sólo el club practica un acto que causa la extinción del contrato de trabajo. La rescisión indirecta deportiva está prevista en el artículo 31 de la Ley nº 9.615/98. Además de esta hipótesis de rescisión, se aplican aquellas listadas en el artículo 483 de la CLT, en razón de la aplicación supletoria de la norma laboral general, que serán analizadas a seguir, juntamente con el derecho a la ocupación efectiva y la justa causa deportiva, mencionadas arriba.

Inicialmente vale mencionar, que el futbolista tiene el derecho de recusarse a competir por el club en caso de retraso de dos o más meses de su salario, en todo o en parte, según autoriza el artículo 32 de la Ley nº 9.656/98. Pero deberá entrenar, pues la ley deportiva habla sólo en competir.

La rescisión indirecta constante del artículo 31 de la Ley nº 9.615/98¹⁹⁹, como forma específica de extinción del contrato especial de trabajo deportivo, es una especie que se

¹⁹⁹ Art. 31. A entidade de prática desportiva empregadora que estiver com pagamento de salário ou de contrato de direito de imagem de atleta profissional em atraso, no todo ou em parte, por período igual ou superior a três meses, terá o contrato especial de trabalho desportivo daquele atleta rescindido, ficando o atleta livre para transferir-se para qualquer outra entidade de prática desportiva de mesma modalidade, nacional ou internacional, e exigir a cláusula compensatória desportiva e os haveres devidos.

§ 1o São entendidos como salário, para efeitos do previsto no caput, o abono de férias, o décimo terceiro salário, as gratificações, os prêmios e demais verbas inclusas no contrato de trabalho.

§ 2o A mora contumaz será considerada também pelo não recolhimento do FGTS e das contribuições previdenciárias.

§ 5o O atleta com contrato especial de trabalho desportivo rescindido na forma do caput fica autorizado a transferir-se para outra entidade de prática desportiva, inclusive da mesma divisão, independentemente do número de partidas das quais tenha participado na competição, bem como a disputar a competição que estiver em andamento por ocasião da rescisão contratual.

caracteriza por la mora salarial. Desde reciente alteración legislativa, el impago del contrato de licencia de uso de la imagen también es causa para la rescisión indirecta del contrato especial de trabajo deportivo, lo que será estudiado en tópico propio de este capítulo.

Es decir, el club debe estar con el pago del salario o contrato de licencia de uso de la imagen del futbolista en retraso, en todo o en parte, por periodo igual o superior a tres meses (consecutivos). Destacándose, que según el párrafo 1º, se entiende por salario también el abono de vacaciones, el decimotercer salario, las gratificaciones, los premios y demás pagos incluidos en el contrato de trabajo. Los demás pagos previstos en el contrato pueden ser *bichos* o *luvas* pagados con habitualidad. El no recogimiento del FGTS y de las contribuciones a la seguridad social también genera la mora (párrafo 2º del mismo artículo), pudiendo configurar la rescisión indirecta del contrato de trabajo.

Se ve que no es sólo el impago de salario *strictu sensu* que implica en la rescisión del contrato, pero de cualquier pago de carácter remuneratorio. Sobre las rúbricas referidas en el artículo 31, Sergio Pinto Martins extrae conclusión interesante:

A norma faz referência a abono de férias. Abono de férias é a possibilidade de o empregado vender dez dias de férias. Talvez a lei queira fazer referência ao terço constitucional previsto no inciso XVII do artigo 7º da Constituição Federal. Entretanto, o abono de férias e o 13º salário não são pagos mensalmente ou a cada três meses. O primeiro seria pago quando o empregado sai em férias, que ocorrem entre dezembro e janeiro de cada ano. A primeira metade do 13º salário é paga de 1º de fevereiro a 30 de novembro. A segunda metade do 13º salário é paga até o dia 20 de dezembro. O parágrafo 1º do artigo 31 da Lei nº 9.615/98 não tem boa redação. Uma interpretação poderia ser que o não pagamento do abono de férias e do 13º salário geraria a rescisão do contrato de trabalho. Uma segunda interpretação poderia ser que o não pagamento das referidas verbas depois de três meses a contar da data em que seriam devidas geraria a rescisão do contrato de trabalho.²⁰⁰

La rescisión indirecta por mora salarial prevista en el artículo 31 se aproxima de la figura de la letra “d” del artículo 483 de la LCT: no cumplir el empleador las obligaciones del contrato.

La jurisprudencia es pacífica en reconocer la rescisión indirecta del contrato especial de trabajo deportivo cuando verificada la mora de salarios o del FGTS:

EMENTA: ATLETA PROFISSIONAL. DESPEDIDA INDIRETA. MORA SALARIAL. Hipótese em que a entidade desportiva reclamada restou inadimplente quanto aos salários do atleta por período de três meses, computada a gratificação natalina, mesmo que tenha havido pagamento parcial do salário de um dos meses. Caracterizada a resolução contratual por despedida indireta do empregado. Inteligência do art. 31 da Lei 9.615/98. DIREITO DE IMAGEM. NATUREZA SALARIAL. Parcela mensal percebida por jogador de futebol profissional, a título de direito de imagem, e que correspondia a expressiva fração de seus ganhos, tem nítida natureza salarial, sendo

²⁰⁰ MARTINS, Sergio Pinto. **Direitos Trabalhistas do Atleta Profissional de Futebol**. o. c., p. 103.

devida sua integração nas demais parcelas que integram a remuneração. Sentença mantida no tópico.

(TRT 4ª R. - RO 0052400-41.2004.5.04.0025 – 8ª T.- Rel. Wilson Carvalho Dias - DJPA 04.06.2010)

ATLETA PROFISSIONAL. RESCISÃO INDIRETA. INADIMPLÊNCIA QUANTO AO RECOLHIMENTO DO FGTS. Consoante o art. 31 da Lei nº 9.615/98, a entidade de prática desportiva empregadora que estiver com pagamento de salário de atleta profissional em atraso, no todo ou em parte, por período igual ou superior a três meses terá o contrato de trabalho daquele atleta rescindido. E continua no § 2º do mesmo dispositivo: a mora contumaz será considerada também pelo não recolhimento do FGTS e das contribuições previdenciárias.

(TRT 1ª R. - RO 00123005820045010015 – 2ª T.- Rel. Angelo Galvao Zamorano - DJPA 23.06.2009)

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. 1. ATLETA PROFISSIONAL DE FUTEBOL. RESCISÃO INDIRETA. MULTA DE 40% DO FGTS. 2. MORA CONTUMAZ. 3. RESCISÃO INDIRETA. INDENIZAÇÃO DO ART. 479 DA CLT. 4. DESCONTOS FISCAIS. SÚMULA 297/TST. DECISÃO DENEGATÓRIA. MANUTENÇÃO. Nos casos de rescisão indireta do contrato a prazo do atleta profissional de futebol (infração grave do clube), cabe o pagamento das verbas rescisórias com os 40% de acréscimo sobre o FGTS e também a indenização fixada pelo art. 479 da CLT. Jurisprudência do TST em conformidade com o disposto no art. 14 do Decreto n. 99.684/1990 (Regulamento do FGTS). Não há como assegurar o processamento do recurso de revista quando o agravo de instrumento interposto não desconstitui os termos da decisão denegatória, que subsiste por seus próprios fundamentos. Agravo de instrumento desprovido. (AIRR - 899-36.2010.5.09.0013, Relator Ministro: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 18/03/2015, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 31/03/2015)

La rescisión indirecta por mora salarial es la especie más repetida por los futbolistas en demandas judiciales ante la Justicia Laboral. Es común que los clubes fichen futbolistas por salarios muy altos (R\$ 30.000,00, R\$ 50.000,00, R\$ 100.000,00 o más) y en determinada situación, dada las dificultades financieras, retrasen el pago de los salarios. Evidente que el reiterado retraso salarial inviabiliza la manutención del contrato de trabajo por parte del futbolista. Está claro que salarios de rango tan expresivo son de difícil abono puntual, pues además del valor del salario, el club aún está obligado a pagar los encargos laborales y de seguridad social.

Como antes dicho, para obtener la rescisión contractual es necesario declaración judicial, o sea, el futbolista debe interponer reclamación laboral para buscar la extinción de su vínculo laboral y deportivo. Es extremadamente importante que el futbolista haga pedido cautelar para obtener la liberación inmediata, al comienzo de la demanda, de su vínculo deportivo (artículo 28, párrafo 5º, inciso III, de la Ley nº 9.615/98) y laboral con el intuito de poder firmar un nuevo contrato de trabajo con otro club. Así, no sufrirá el perjuicio de no poder ejercer su profesión mientras tramita la demanda. Al final, entonces, el contrato especial de trabajo deportivo será declarado rescindido, quedando el futbolista libre para transferirse para cualquier

otro club, nacional o internacional, pudiendo exigir el pago de la cláusula compensatoria deportiva y haberes debidos.

Una vez libre para transferirse a otro club, según el párrafo 5° del artículo 31, el futbolista podrá jugar por cualquier otro club, incluso de la misma división, independientemente del número de partidos que tenga participado, pudiendo aún disputar la competición que esté en andamio a la época de la rescisión contractual, no aplicándose el límite de seis partidos del artículo 9° del REC del *Campeonato Brasileiro* 2017, siendo necesario, para tanto, que el futbolista haga pedido para que el juez emita orden para que la CBF registre al futbolista por un nuevo club.

2.11.2.2.3 La cuestión de las medidas de *tutela provisória* (medidas cautelares)

La *tutela provisória* (medida cautelar) es instituto procesal que desempeña una función importante en el ámbito de la rescisión indirecta del contrato especial de trabajo deportivo. Constituye elemento definidor acerca del futuro del futbolista, puesto que, si deferida, liberará inmediatamente el futbolista de los vínculos laboral y deportivo (artículo 28, párrafo 5°, incisos III e IV, de la Ley n° 9.615/98), autorizándole a firmar un nuevo contrato con otro club.

El instituto de la tutela provisional, más específicamente la *tutela provisória de urgência*, está previsto en la ley procesal brasileña, el *Código de Processo Civil* (Ley n° 13.105/15), que disciplina en el artículo 300²⁰¹ los requisitos de la medida. Es aplicable al derecho procesal laboral de forma supletoria, bajo la previsión del artículo 769 de la CLT. Antes estaba prevista en el artículo 273 del *Código de Processo Civil* derogado (antigua Ley n° 5.869/73); era llamada de *antecipação de tutela*.

Se exige la probabilidad del derecho y el peligro de daño o riesgo al resultado útil del proceso. La probabilidad del derecho alegado es la que, más allá de toda duda, no permite discusión sobre el contenido probatorio. Es la prueba robusta, contundente, que conduzca el juez a un juicio de probabilidad. Que pueda convencer que los hechos que fundamentan el pedido tienen efectiva probabilidad de ser verdaderas y de confirmarse durante la fase de

²⁰¹ Art. 300. A tutela de urgência será concedida quando houver elementos que evidenciem a probabilidade do direito e o perigo de dano ou o risco ao resultado útil do processo.

§ 1o Para a concessão da tutela de urgência, o juiz pode, conforme o caso, exigir caução real ou fidejussória idônea para ressarcir os danos que a outra parte possa vir a sofrer, podendo a caução ser dispensada se a parte economicamente hipossuficiente não puder oferecê-la.

§ 2o A tutela de urgência pode ser concedida liminarmente ou após justificação prévia.

§ 3o A tutela de urgência de natureza antecipada não será concedida quando houver perigo de irreversibilidade dos efeitos da decisão.

pruebas de la demanda. Es nada más que el *fumus boni iuris*. El extracto de la cuenta de FGTS del futbolista es una prueba inequívoca de que el club no está depositándole el FGTS. La existencia de una prueba inequívoca aliada a los fundamentos jurídicos presentados torna el pedido muy probable, que permitirá al juez convencerse de la posibilidad de conceder la tutela provisional de urgencia.

Aún es necesario que exista (i) peligro de daño o (ii) riesgo al resultado útil del proceso. El peligro de daño debe estar presente para justificar la tutela provisional de urgencia, es decir, para evitar daños que posiblemente no podrían ser recuperados si la medida no fuera concedida. Como ejemplo, se cita la ausencia de pago de salarios, que de por sí ya es suficiente, pues el futbolista no podrá pagar sus cuentas y gastos básicos. El riesgo al resultado útil del proceso está presente cuando la no concesión de la tutela puede traer riesgos al resultado y a la efectividad de la demanda.

La concesión de la tutela provisional no será concedida en caso de irreversibilidad de la medida, lo que violaría principios constitucionales. Anticipar el fin de un contrato especial de trabajo deportivo es una medida reversible. Si eventualmente el futbolista obtiene la medida y al final la demanda no la confirma, es decir, la demanda es desestimada, entonces el pedido de rescisión indirecta será convertido en pedido de dimisión, condenándose el futbolista al pago de la cláusula indemnizatoria deportiva, que es la medida reparadora.²⁰² En este caso, el nuevo club del futbolista también será responsable por el pago de la referida cláusula (artículo 28, párrafo 2º, de la Ley nº 9.615/98). Esta posibilidad de que la medida sea reformada y que la parte responde por el perjuicio que la efectuación de la tutela provisional de urgencia causar a la parte adversa está prevista en el artículo 302 del *Código de Processo Civil*.

Las decisiones que conceden las medidas cautelares llevan en consideración (i) el derecho al libre ejercicio de la profesión (artículo 5º, inciso VIII), que estará violado si el futbolista no pueda firmar, lo antes posible, un nuevo contrato con otro club, y (ii) comprobación de la mora salarial. Lo cierto es que el empleado no puede ser obligado a trabajar para empleador en contra su voluntad, incluso porque pensar de forma distinta sería lo mismo que resucitar la figura del *passe*. La concesión de la medida es relevante para que el futbolista, de corta carrera, no sea perjudicado en su profesión, y que pueda volver a recibir salarios para sustento. Así, la decisión autoriza el rompimiento del vínculo laboral y la liberación del vínculo deportivo.

²⁰² CHIMINAZZO, João Henrique Cren. Da antecipação parcial dos efeitos da tutela para a rescisão indireta do contrato de atleta profissional de futebol. **Revista Brasileira de Direito Desportivo**, São Paulo, n. 18, p. 18, jul/dez 2010.

Para corroborar lo aquí dicho, en el año 2012, el futbolista Ronaldinho Gaúcho, época en que defendía el Clube de Regatas Flamengo, presentó demanda laboral para rescindir unilateralmente el contrato de trabajo por justa causa practicada por el club, que fue la ausencia de pago de FGTS.

9ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro
PROC. N. 0000681-71.2012.5.01.0009

Autor: Ronaldo de Assis Moreira

Réu: Clube de Regatas do Flamengo

Vistos ...

Por força de requerimento de antecipação dos efeitos da tutela contido na inicial, determinei que os autos me viessem conclusos, de imediato.

Trata-se de ação trabalhista em que o autor, conhecido jogador de futebol (“Ronaldinho Gaúcho”), cobra de seu clube, o Flamengo, salários em atraso, FGTS e demais vantagens.

Com tal mora, aciona o Judiciário com pleito de urgência, visando rescindir indiretamente o seu contrato, por culpa do empregador.

DECIDO.

A nova redação do art. 114, da CF, deixa patente a competência desta Especializada para conhecer da matéria.

Os elementos dos autos, bem como a notoriedade do assunto, indicam que o réu está, de fato, em mora com o autor, pelo atraso contumaz de salários e do FGTS.

Há missiva remetida pelo autor (por seu procurador) ao clube e à sua parceira Traffic, cobrando o pagamento dos salários atrasados. Ambos com aviso de recebimento.

Na sequência, sobreveio notificação extrajudicial ao réu, também com AR – todos anexados à estes autos.

O extrato do FGTS, por sua vez, indica flagrantemente a insuficiência dos depósitos.

A resolução indireta do contrato, a par de constar da lei, insere-se nos ajustes firmados pelas partes, vale dizer, essa possibilidade foi prevista expressamente.

De resto, incide, no caso, a regra da Lei 9615/98, do art. 31, da Lei 12.395, de 2011 c/c art. 483, d, da CLT.

Isso sem olvidar a premissa da Constituição Federal, que garante o livre exercício da profissão, no seu art. 5º, inciso VIII.

Se é certo que a intenção inicial do autor era cobrar o réu e permanecer atuando pelo clube, não menos certo é que a intensidade da mora já não lhe permite, sendo um direito seu buscar romper o vínculo para, dada as peculiaridades da profissão, aderir à uma outra entidade de prática desportiva da mesma modalidade.

Neste contexto, emerge patente o *fumus boni iuris*, constituído no débito contratual do réu (prova inequívoca); e o *periculum in mora*, posto caber ao autor desligar-se do clube inadimplente para ingressar em outra agremiação, dando continuidade à sua carreira – que, no caso deste atleta, já se aproxima do final (possibilidade de dano irreparável).

Inteligência: art. 273 do CPC e demais fundamentos das tutelas de urgência (em geral).

Logo, DEFIRO A ANTECIPAÇÃO DOS EFEITOS DA TUTELA, para determinar a resolução indireta do contrato do autor, por falta grave do empregador, liberando-o do vínculo desportivo, na forma do art. 31, da Lei 12.395, de 2011.

Intimem-se as partes desta decisão, sendo o réu por oficial de justiça.

Oficie-se, com urgência, à Confederação Brasileira de Futebol (CBF), com cópia da presente decisão, liberando o vínculo desportivo do autor - com

possibilidade de fixação de multa diária em caso de não cumprimento imediato.

Após, designe-se pauta de audiência.

Rio de Janeiro, 31 de maio de 2012.

ANDRÉ LUIZ AMORIM FRANCO

Juiz do Trabalho

Si la tutela provisional no es concedida en primera instancia, cabe al futbolista presentar mandato de seguridad directamente a la segunda instancia, para que pueda obtener dicha medida. Véase algunas decisiones:

EMENTA: MANDADO DE SEGURANÇA. ANTECIPAÇÃO DE TUTELA. RESCISÃO CONTRATUAL DE ATLETA PROFISSIONAL. MORA CONTRATUAL. Há verossimilhança nas alegações do atleta profissional que busca antecipar os efeitos da tutela comprovando a mora de seu empregador em relação aos depósitos do FGTS. O fundado receio de dano irreparável ou de difícil reparação, por sua vez, reside na possibilidade de que a decisão final na demanda subjacente chegue apenas quando já inviabilizada a transferência para outro clube pretendente, impondo ao impetrante a perda do início da temporada e dos respectivos campeonatos. Presentes os requisitos que o artigo 273 do CPC reputa necessários à antecipação da tutela é ilegal o ato que a indefere.

(TRT 4ª R. - MS 0402400-71.2009.5.04.0000 – 1ª SDI.- Rel. Maria Cristina Schaan Ferreira - DJPA 22.03.2010)

JOGADOR DE FUTEBOL - RESCISÃO INDIRETA - DEMONSTRADA A PROBABILIDADE DO DIREITO POSTULADO PELO IMPETRANTE (JOGADOR DE FUTEBOL), QUANDO EXISTE PROVA CONCRETA NOS AUTOS DE FATO ENSEJADOR DA RESCISÃO INDIRETA DO CONTRATO DE TRABALHO, IN CASU, O NÃO RECOLHIMENTO DOS DEPÓSITOS RELATIVOS AO FGTS, BEM COMO ATRASOS SALARIAIS, CORRETO O DEFERIMENTO DA LIMINAR. ATENTA-SE AINDA, QUE A NOTÓRIA CRISE FINANCEIRA DOS CLUBES, NÃO PODE IMPLICAR NA INVERSÃO DA RESPONSABILIDADE PELOS RISCOS DO NEGÓCIO PARA OS JOGADORES DE FUTEBOL, MUITO MENOS ADMITE-SE QUE OS ATRASOS REINCIDENTES DE SALÁRIOS POSSAM GERAR PERDÃO TÁCITO.

(TRT 1ª R. - MS 04682004020035010000 – SEDI.- Rel. Wanderley Valladares Gaspar - DJPA 03.04.2006)

Es extremadamente importante que el club contratante (el tercero con que el futbolista firme contrato después de rescindir unilateralmente el contrato original) esté consciente que en eventual futura revocación de la tutela provisional, y consecuente desestimación de la demanda, va a ser solidariamente responsable por el pago de la cláusula indemnizatoria deportiva, a tenor de lo previsto en el artículo 28, párrafo 2º, de la Ley nº 9.615/98.

2.11.2.2.4 Otras hipótesis legales

2.11.2.2.4.1 Hipótesis del artículo 483 de la CLT

Hemos visto que la rescisión indirecta prevista en el artículo 31 de la Ley n° 9.615/98, es una figura típica de justa causa del fútbol, practicada por el club, que por aplicación supletoria de la CLT, se equipara a la hipótesis del artículo 483, letra “d”.

Invirtiendo el orden de análisis de las hipótesis del referido artículo 483, la letra “d” contempla incumplimientos contractuales y legales. Pueden referirse al salario, horario del trabajo, local de trabajo, naturaleza del trabajo, etc. El impago de salarios es la causa más común, tanto que la *Súmula* 13 del TST refiere que: “*O só pagamento dos salários atrasados em audiência não ilide a mora capaz de determinar a rescisão do contrato de trabalho.*”

Una segunda posibilidad de rescisión por culpa del empleador es la que está prevista en el artículo 483, letra “a”. Esta letra contempla cuatro distintas causas para rescisión. La primera es la exigencia de servicios superiores a la fuerza del empleado. Se refiere tanto a la fuerza física como a la intelectual. El empleador no puede exigir trabajo que supere la capacidad normal de trabajo del empleado. La segunda es la exigencia de servicios prohibidos legalmente. Un ejemplo es el empleador pedir para que un empleado menor de edad haga servicios insalubres, peligrosos o trabaje en horario nocturno, lo que es desautorizado por el artículo 7º, inciso XXXIII, de la Constitución Federal. La tercera es la exigencia de servicios contrarios a la buena costumbre. Servicios que violen la moral y la ética. En relación al fútbol podemos citar como ejemplo cuando el club pide que los futbolistas, mediante contraprestación financiera, pierdan determinado juego para perjudicar un rival directo del campeonato. La cuarta es cuando el empleador exige servicios ajenos al contrato de trabajo. No puede el empleador exigir tareas contrarias al servicio para que el empleado fue contratado. Eso ultrapasa los límites de la contratación, facultando al empleado requerir la rescisión.

Como tercera hipótesis del artículo 483, en la letra “b”, consta como posibilidad de rescisión cuando el empleado es tratado por su empleador o superior jerárquico con rigor excesivo. Actitudes como reprensión o amonestaciones con rigor que ultrapasa la razonabilidad, o mismo injustificadas, violan el poder directivo del empleador configurando típico caso de rescisión indirecta. La aplicación de sanciones no proporcionales a la falta practicada por el empleador ejemplifica rigor excesivo.

En la letra “c” consta que el empleado puede requerir la rescisión si pasar por manifiesto peligro de mal considerable. Son los casos en que el empleador exige del empleado que trabaje en sitios de riesgo de enfermedades o que pueda poner el empleado en situaciones de riesgo de

vida o que puedan perjudicar gravemente su salud o integridad física. Es deber del empleador observar las normas preventivas de seguridad del trabajo y medicina del trabajo.

Bajo la letra “e”, es causa de rescisión cuando el empleador o representantes practicaren acto lesivo al honor o la buena fama contra él o familiares suyos. Aquí se incluyen los actos de calumnia, difamación o injuria. El evento caracterizador de la falta puede ocurrir tanto en el ambiente de trabajo como fuera. Esta causa de rescisión se equivale a la prevista en el artículo 482, letra “k”, de la CLT. El respeto es un deber de ambas las partes, siendo inherente al contrato de trabajo. Se puede verificar en el ámbito de fútbol toda la vez que un directivo del club ofende a algún futbolista, situación que se agrava cuando eventual ofensa es hecha por medio de la prensa. Situaciones como esta son pasibles de rescisión indirecta.

Otra hipótesis es la letra “f”: el empleador o sus representantes agredieren el empleado físicamente, a menos que sea en situación de legítima defensa propia o de tercero. Así como en la letra anterior, la agresión física capaz de caracterizar la justa causa del empleador puede acontecer en el local de trabajo o fuera.

El último es la letra “g”, que ocurre cuando el empleador reduce intencionalmente su trabajo, siendo este realizado por tarea o pieza, de forma a afectar directamente su salario. El empleador puede alterar eventualmente las condiciones de trabajo del empleado, desde que tal acto no lo perjudique, so pena de nulidad.

2.11.2.2.4.2 Acoso moral

Aún, una otra causa de rescisión indirecta del contrato de trabajo es el acoso moral. A pesar de no tipificado en la legislación laboral, tampoco específicamente en uno de los apartados del artículo 483, es posible clasificarlo en cualquiera de sus hipótesis, puesto que todos pueden generar algún tipo de consternación. Acoso moral es cualquier acto abusivo que se manifiesta por palabras, comportamientos, gestos, escritos, que, por su repetición o sistematización, puedan traer daños a la integridad física o psíquica de una persona, poniendo en peligro su empleo o perjudicando el ambiente de trabajo²⁰³.

El acoso moral es práctica presente en el ámbito profesional, incluso bastante presente en el ámbito del fútbol. No necesariamente ocurre de forma vertical o descendente (de un superior jerárquico para el empleado), pudiendo manifestarse de forma horizontal (entre

²⁰³ SAGRES, Ronaldo Crespilho. O Assédio Moral no Esporte. In: **Curso de Direito Desportivo Sistemico – Volume II**. MACHADO, Rubens Approbato et al (coord.) São Paulo: Quartier Latin, 2010, p.663.

empleados) o de forma ascendente (cuando el empleado no respeta de alguna manera al empleador o superior jerárquico).

En el ámbito del fútbol el acoso moral puede configurarse de estas tres maneras, incluso puede tener origen externo, cuando involucra terceros ajenos a la relación laboral, como hinchas, casos que configuran el acoso moral de forma más difícil, pero no se puede descartarlos, siendo necesario analizar cada caso en separado.²⁰⁴

Sabemos que la utilización de términos inadecuados u obscenos forma parte del ambiente del fútbol. Partidos no raras veces generan discusiones entre los futbolistas de los equipos, culminando con consecuencias que violen el espíritu deportivo, el *fair play*, así como la dignidad humana, etc., como antes visto. Existen inúmeros casos de futbolista que sufrieron acoso moral por directivos del club o entrenadores, sea en entrenamientos, a través de entrevistas a la prensa, o incluso por compañeros de equipo, por ejemplo, durante partidos. Normalmente no es de fácil tarea comprobar la ocurrencia del acoso moral, sea porque ocurre en el campo de juego o porque los testigos no están dispuestos a confirmar las agresiones. Luego, demandas judiciales que tengan por causa principal el acoso moral no son comunes. El hecho es que actos ofensivos perjudican los futbolistas afectados, puesto que abalan la autoestima e impactan el desarrollo profesional. El fútbol es un deporte de gran repercusión y que naturalmente posee gran exposición en la prensa, contexto que puede ampliar cualquier situación de acoso moral.

Así, relativo al fútbol, siendo practicado por algún directivo o por el entrenador del equipo, o mismo cuando practicado por otro futbolista, en ambos los casos, podrá el futbolista victimizado pleitear la rescisión indirecta. En un caso, la responsabilidad del club es directa, en el segundo caso, aunque no causada por la figura del empleador, el club tiene responsabilidad por los actos practicados por sus subordinados, puesto que no puede permitir comportamiento inmoral, degradante o humillante, algo que incluso perjudica su propia imagen.

²⁰⁴ Como ejemplo es posible citar la invasión de hinchas al centro de entrenamiento del Sport Club Corinthians Paulista para agredir los futbolistas durante un entrenamiento en 01/02/2014. El motivo fue una derrota por 5 x 1 para el rival Santos Futebol Clube por el Campeonato Paulista del año 2014. Los hinchas amenazaron funcionarios del club y futbolistas, hurtaron objetos como teléfonos celulares.

¿Cabría la rescisión indirecta de los contratos de trabajo de los futbolistas? El jurista Domingos Sávio Zainaghi, por el artículo “A Invasão de Centros de Treinamento por Torcedores e a (Im)Possibilidade de Rescisão Indireta dos Contratos de Trabalho” analizó tal posibilidad a través de tres fundamentos: letras “c” y “d” del artículo 483 y inciso II del artículo 34 de la Ley nº 9.615/98. Esta última sería el fundamento más próximo, pero, el evento ocurrido fue excepcional, que ultrapasó los límites de previsibilidad, próximo a la fuerza mayor, no siendo posible responsabilizar el club, puesto que proporciona todas las condiciones a que los futbolistas hagan su trabajo. La conclusión fue por la imposibilidad de rescindir indirectamente los contratos de trabajo de los futbolistas.

Así, el acoso moral, con fundamento o no en una de las hipótesis del artículo 483 de la CLT, puede configurar causa para que el empleado pida la rescisión indirecta del contrato de trabajo. Además, autoriza al empleado a requerir una indemnización por daño moral.

2.11.2.2.4.3 Violación a la ocupación efectiva

La ocupación efectiva se resume al derecho que es conferido al empleado, en el caso de futbolista, de estar ocupado, es decir, el empleador tiene la obligación de no impedir al empleado de trabajar, en los límites del trabajo a que fue contratado a ejercer. Según Fernando Tasso de Souza Neto, el derecho a la ocupación efectiva no implica en el derecho de jugar (de participar de los partidos oficiales y las competiciones), pero de entrenar y tener la oportunidad de ser elegido para la disputa de los partidos, no pudiendo el club impedir al futbolista de prepararse y de participar de todos los actos preparatorios. No respetar tal concepto representa violación a la legislación deportiva.²⁰⁵

Está claro que el futbolista debe estar autorizado a, en igualdad de condiciones con los demás futbolistas del plantel, entrenar, participar de todas las actividades físicas, teóricas, tácticas que son ministradas por el club por medio de la comisión técnica. Sin embargo, no significa que el futbolista será obligatoriamente elegido. La decisión si el futbolista jugará los partidos oficiales, si comenzará en el banquillo o si no será convocado, es del club (del entrenador y su comisión técnica). Es común que el plantel sea formado por 20 o 30 futbolistas; solamente un máximo de 14 (11 titulares y 3 suplentes) que podrán jugar.

Luego, el derecho a la ocupación efectiva es en cierta manera limitado. No existe “cláusula de titularidad”, aunque se tenga conocimiento de que por veces los contratos de trabajo de determinados futbolistas contengan cláusula determinando que el futbolista juegue un número mínimo de partidos por temporada. En este caso sería una obligatoriedad contractual, y no legal, puesto que distintos factores influyen la alienación del futbolista, como tamaño del plantel, lesiones, cualidad técnica, física y táctica, esquema táctico. Al fin, es el mérito deportivo que credencia al futbolista a jugar.

De acuerdo con el jurista portugués Albino Mendes Baptista “*É óbvio que a ocupação efectiva não significa qualquer direito de ser ‘titular’*. *O que o praticante não pode é ser impedido de treinar, integrar as sessões técnicas e práticas, ou participar noutras atividades*

²⁰⁵ NETO, Fernando Tasso de Souza. O Direito/Dever de Ocupação Efetiva. In: MELO FILHO, Álvaro. et al (Coord.). **Direito do Trabalho Desportivo: Homenagem ao Professor Albino Mendes Baptista**. São Paulo: Quartier Latin, 2012, p. 163.

preparatórias ou instrumentais da competição desportiva”²⁰⁶. La realidad es que los clubes tienen el deber de garantizar a los futbolistas las condiciones para que éstos puedan tener la oportunidad de ser seleccionados/elegidos para jugar.

El derecho a la ocupación efectiva está conceptuado en la legislación española y portuguesa, por ejemplo. Será objeto de análisis en el capítulo 3.4.7 de esta tesis. En la legislación deportiva brasileña la ocupación efectiva no está prevista de forma específica y expresa, ocurre que, el deber de proporcionar a los futbolistas las condiciones necesarias a la participación en las competiciones deportivas, entrenamientos y otras actividades preparatorias o instrumentales (artículo 34, inciso II, de la Ley nº 9.615/98) se aproxima del deber a la ocupación efectiva.

La cuestión que se pone en discusión es en qué situación la violación a la ocupación efectiva puede ser causa para rescindir el contrato de trabajo por justa causa del club. Dos situaciones son claros ejemplos: (i) rebajar un futbolista para entrenar con en el equipo “B”²⁰⁷ y (ii) determinar que un futbolista entrene de forma separada del plantel o en domicilio. En cuanto a la primera situación, la quiebra del deber de ocupación efectiva se constata cuando un futbolista experimentado es designado para jugar por el equipo “B”. La segunda ocurre cuando el club ordena que un futbolista entrene de forma separada del plantel, en turnos inversos, o aún que entrene en su domicilio.

Y el punto clave es cuando tales medidas son aplicadas como forma de punición al futbolista. No se discute que el club tiene el poder directivo de coordinar la prestación de trabajo, lo que debe ser considerado es si un eventual alejamiento por motivos técnicos, físicos o tácticos, como forma de perfeccionamiento (lo que es legal), está siendo utilizado para punir al futbolista, sea disciplinariamente o como forma de presionar a que se transfiera para otro club o mismo a que pida dimisión. Vimos que las formas legalmente previstas para punir un futbolista son advertencia, suspensión, multa y despido. Otras formas de penalización son ilegales, luego, impedir al futbolista de entrenar es una violación a la ocupación efectiva.

Ejemplo práctico son las demandas laborales nºs AIRR - 22140-92.2007.5.02.0069 y AIRR - 22141-77.2007.5.02.0069 presentadas por el futbolista Rodrigo Fabbri en contra el club São Paulo Futebol Clube. Presentándose para entrenar, el futbolista fue informado de que

²⁰⁶ BAPTISTA, Albino Mendes apud NETO, Fernando Tasso de Souza. O Direito/Dever de Ocupação Efetiva. In: MELO FILHO, Álvaro. et al (Coord.). **Direito do Trabalho Desportivo: Homenagem ao Professor Albino Mendes Baptista**. São Paulo: Quartier Latin, 2012, p. 163.

²⁰⁷ En Brasil los equipos “B” o equipos de transición son utilizados para que futbolistas jóvenes, en formación, no utilizados en el equipo principal, puedan jugar y entrenar. En Europa, contrariamente, los equipos “B” son efectivamente segundos equipos, constituidos bajo previsión del reglamento de la federación nacional, que disputan división inferior.

debería hacerlo juntamente con los futbolistas en formación, en otro sitio de entrenamiento. La recusa del futbolista determinó su suspensión y, posteriormente, el despido por justa causa, dando causa a las dos demandas, juzgadas en conjunto. La supuesta indisciplina no fue comprobada, motivo por lo cual, en primera instancia la sentencia revirtió la dimisión y condenó el club a pagar, entre otros, la multa rescisoria (vigente a la época – artículo 479 de la CLT) y daños morales. El *Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região* (TRT2) mantuvo la sentencia, reduciendo de R\$ 540.000,00 para R\$ 150.000,00 la indemnización por daños morales. Los posteriores recursos al TST no alteraron la decisión del tribunal de segunda instancia. La condenación fue acertada, pues el alejamiento del futbolista tuvo el objetivo de punir el futbolista para que pidiese dimisión.²⁰⁸

Así, violada la ocupación efectiva basada en el artículo 34, inciso II de la Ley nº 9.615/98, puede el futbolista, desde que existentes pruebas contundentes, buscar la rescisión indirecta del contrato de trabajo por justa causa del club, fundamentada en el apartado “d” del artículo 483: “*não cumprir o empregador as obrigações do contrato*”, que incluye la obligación del referido artículo 34, inciso II. El incumplimiento del deber legal configura una ruptura contractual.

2.11.2.2.4.4 La justa causa deportiva

La rescisión del contrato de trabajo con base en la figura de la justa causa deportiva o causa deportiva justificada es hipótesis prevista originalmente en el artículo 15 del RETJ, y que desde el año 2015 ha sido introducida en la normativa deportiva brasileña por el RNRTAF a través del artículo 27, inciso I. Así como la rescisión del artículo 31 de la Ley nº 9.615/98 y la rescisión por violación del deber de ocupación efectiva, la rescisión por justa causa deportiva no está prevista en la CLT, pero es específica de la actividad futbolística.

Aunque sea una vertiente de la ocupación efectiva, existe importante diferencia, cual sea, el derecho a la ocupación efectiva es violado cuando el futbolista no puede entrenar, al paso que la justa causa deportiva se aplica a los partidos oficiales. Resumidamente, toda la vez que un futbolista en el transcurso de una temporada participe en menos del 10% de los partidos oficiales disputados por su club podrá rescindir prematuramente su contrato, en los quince días siguientes a su último partido oficial de la temporada con el club en el que está inscrito, argumentando causa deportiva justificada. Debe ser considerada la situación del futbolista; es

²⁰⁸ JUSBRASIL. Disponible en: <<http://espaco-vital.jusbrasil.com.br/noticias/2217069/ex-jogador-rodriigo-fabri-buscava-indenizacao-de-r-4-5-milhoes-mas-recebera- apenas-r-150-mil>>. Acceso en: 08 ene. 2016.

decir, la existencia de causa deportiva justificada es determinada caso a caso, de forma individual. El RETJ, tampoco el RNRTAF explican cuales serían los elementos considerados por los juzgadores para autorizar o no la rescisión²⁰⁹. Se trata de una causa que autoriza al futbolista a solicitar la rescisión del contrato anticipadamente, de manera unilateral. Podrá ser establecida indemnización, aunque no se impondrán sanciones deportivas ante el futbolista. Sin embargo, la rescisión por causa deportiva justificada no se opera de forma automática, es necesario que sea establecida por la CRD, en ámbito internacional, y por la Justicia Laboral o la *Câmara Nacional de Resolução de Disputas* (CNRD) de la CBF, en ámbito nacional (artículo 69 del RNRTAF).

Aún no se tiene conocimiento de demanda presentada por futbolista ante la Justicia Laboral o la CNRD para buscar la rescisión del contrato de trabajo basado en esta hipótesis. Ciertamente es un tema que traerá discusiones judiciales, puesto que carece de existencia de casos prácticos.

Por lo tanto, para la rescisión fundamentada en alguna de las hipótesis aquí analizadas es necesaria la proposición de demanda judicial para obtener la extinción del vínculo laboral y deportivo (artículo 28, párrafo 5º, incisos III y IV, de la Ley nº 9.615/98).

2.11.2.2.5 La reciente alteración legislativa respecto al derecho de imagen

Extremamente relevante es la alteración del artículo 31 de la Ley nº 9.615/98 por la reciente Ley nº 13.155/15, publicada en 04/08/2015. Está positivado que también retrasar el pago de las parcelas del contrato de licencia de uso de la imagen es causa para la rescisión indirecta del contrato especial de trabajo deportivo.

Tal cual si motivada por el retraso de salarios u otros pagos salariales, el impago del derecho de imagen autoriza al futbolista a presentar demanda laboral para buscar la rescisión indirecta del contrato de trabajo.

No se hace necesario repetir los fundamentos de la rescisión indirecta bajo el artículo 31, puesto que similares los de la rescisión por retraso salarial o retraso del derecho de imagen. Como ampliamente analizado en el capítulo sobre el derecho de imagen, es muy frecuente la discusión sobre la naturaleza jurídica del derecho de imagen. A par de la actual previsión del artículo 87-A de la Ley nº 9.615/98, es comúnmente la utilización del contrato de licencia de

²⁰⁹ El RETJ del año 2001 era más explicativo que el actual, diciendo que lesión, suspensión, posición del futbolista, edad, etc., serían circunstancias analizadas para rescindir o no el contrato de trabajo por justa causa deportiva.

uso de la imagen como forma de fraudar el pago de salarios del contrato especial de trabajo deportivo.

Hemos visto en el capítulo propio del derecho de imagen que existen puntos de vista antagónicos en la doctrina y jurisprudencia sobre la naturaleza jurídica, si civil o laboral, aunque los Tribunales tiendan a entender que el derecho de imagen sería parcela de naturaleza laboral. Como allá descrito, la duda que surgía si se considerase la parcela de derecho de imagen como salario, sería posible que el futbolista presentase demanda laboral ante la Justicia para buscar la rescisión indirecta del contrato de trabajo deportivo basado en el artículo 31 de la Ley nº 9.615/98. La antigua redacción del artículo 31 no lo preveía. Sin embargo, los Tribunales entendían que constatado el fraude sería posible invocar la rescisión indirecta. Y dando un paso más, no siendo posible considerarse el derecho de imagen como parcela de naturaleza laboral (cuando ausente el fraude), ¿sería viable buscar la rescisión indirecta bajo el retraso en el pago? Es esta pregunta que no tuviera respuesta definida con claridad, aunque algunas decisiones esporádicas ya entendían que mismo siendo de naturaleza civil, el retraso de tres o más meses permitiría la rescisión del contrato de trabajo. Pero ahora consta de forma expresa que el retraso superior a tres meses de todo o parte del derecho de imagen autoriza la rescisión indirecta del contrato de trabajo. Se evita que los clubes retrasen el pago del derecho de imagen, puesto que la ley los obliga a pagar tal rúbrica de forma puntual. Corolario de esta alteración legislativa, el párrafo 5º añadido por la Ley nº 13.155/15, es la de que el futbolista que tenga su contrato especial de trabajo deportivo rescindido de forma indirecta, debido a la falta de pago de derecho de imagen, podrá transferirse para otro club, incluso de misma división, independientemente del número de partidos que tenga participado, así como podrá disputar la competición que estuviera en curso.

Independiente de la naturaleza, ahora no hay dudas que el no pago del derecho de imagen podrá servir de causa para la rescisión del contrato de trabajo. A manera de ejemplo, antes mismo de tal alteración legislativa ya había decisiones judiciales que entendían ser posible la rescisión, a pesar de la naturaleza civil del derecho de imagen:

RECURSO DE REVISTA. 1) ATLETA PROFISSIONAL DE FUTEBOL. CONTRATO DE CESSÃO DO DIREITO DE USO DA IMAGEM. PARCELA ACESSÓRIA AO CONTRATO DE TRABALHO. GRAVE INADIMPLEMENTO. RESCISÃO INDIRETA DO CONTRATO DE TRABALHO. Na cessão do direito de uso da imagem - efetivada mediante a celebração do denominado contrato de cessão do direito de uso da imagem -, é entabulado um negócio jurídico em que o atleta profissional de futebol consegue uma contrapartida financeira pela utilização de sua imagem pelo clube de futebol que o contrata, ostentando natureza civil. Nesse aspecto, não possui o obreiro direito a que a verba "direito de uso de imagem" opere reflexos em férias, gratificações natalinas, verbas rescisórias e FGTS. Contudo, deve ser ressaltado

que, apesar de não deter natureza salarial, - e por isso não poder gerar reflexos nas demais parcelas trabalhistas -, a cessão do direito de uso da imagem é parcela acessória ao contrato de trabalho, razão por que o seu grave inadimplemento é hábil a provocar a rescisão indireta. No caso concreto, depreende-se, da leitura do acórdão recorrido, que foi celebrado um contrato de cessão do direito de uso da imagem entre o Reclamante e o Reclamado, estabelecendo-se, em sua cláusula 4ª, o pagamento da importância de R\$ 2.133.600,00 (dois milhões e cento e trinta e três mil e seiscentos reais), em 50 (cinquenta) parcelas iguais e sucessivas de R\$ 42.672,00 (quarenta e dois mil e seiscentos e setenta e dois reais). Com o fito de viabilizar o aludido contrato, o Reclamante constituiu a Empresa CQ Assessoria e Marketing Esportivo Ltda., da qual é sócio gerente, sendo que as parcelas a título de cessão do direito de uso da imagem deveriam ser quitadas pelo Reclamado. Ocorre que o Reclamado incidiu em grave inadimplemento contratual, pois não cuidou de promover o pagamento de 11 (onze) parcelas referentes ao contrato de cessão do direito do uso da imagem, sendo este fato inequívoco e incontroverso, o que enseja a rescisão indireta do contrato de trabalho, conforme o disposto no art. 31 da Lei 9.615/98 c/c o art. 483, "d", da CLT. Recurso de revista conhecido e parcialmente provido no particular. [...]

(RR - 152000-81.2004.5.02.0060, Data de Julgamento: 29/02/2012, Relator Ministro: Maurício Godinho Delgado, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 16/03/2012)

Por la alteraci3n ser reciente a3n no se tiene conocimiento de fallos o medidas cautelares que decretaron la rescisi3n indirecta del contrato de trabajo basado en el impago de derecho de imagen por tres o m3s meses. Sin embargo, se menciona otros dos casos, en que futbolistas hicieron pedido de anticipaci3n de tutela (antes de la entrada en vigor de la reciente alteraci3n legislativa) para obtener la rescisi3n indirecta del contrato de trabajo; el primero (demanda laboral n3 0001184-98.2015.5.02.0061) del futbolista Alexandre Pato, que jugaba cedido temporalmente por el Sport Club Corinthians Paulista al S3o Paulo Futebol Clube, que fue denegada, y el segundo (demanda laboral n3 0020485-36.2015.5.04.0009) del futbolista Kl3ber Gladiador, que jugaba en el club Gr3mio Foot-Ball Porto Alegre, que fue concedida.

En el primer caso, el futbolista aleg3 que los clubes, cedente y cesionario, estaban en mora contumaz en relaci3n al derecho de imagen, requiriendo que tal pago fuera reconocido como de naturaleza civil por estar fundado en fraude. Adem3s, dijo que el dep3sito del FGTS estaba retrasado, que los clubes no contrataron seguro obligatorio de accidentes personales y que la continuidad del contrato con el Sport Club Corinthians Paulista estar3a inviabilizada por amenazas sufridas cuando todav3a all3 jugaba.

El juez entendi3 que los requisitos de la anticipaci3n de tutela no estaban presentes. El an3lisis de la supuesta naturaleza salarial del derecho de imagen no podr3a ser hecha en cognici3n sumaria, y adem3s, si fuera entendido que hubo incumplimiento contractual, el futbolista licenci3 su imagen a empresa establecida en el Reino Unido, accionista de otra empresa establecida en la ciudad de Porto Alegre/RS/Brasil, la cual rest3 autorizada a recibir los pagos del derecho de imagen, hecho es que el futbolista no es socio de ninguna de las empresas, lo que no lo constituye como acreedor, y por consecuencia pondr3a en cuesti3n la

mora contumaz e incluso su legitimidad de postular el pago. A seguir, el juez afirmó que los depósitos del FGTS no estarían retrasados, que el seguro de accidentes fue contratado por el Sport Club Corinthians Paulista en parte del periodo y que, en relación a las amenazas sufridas, éstas ocurrieron en 2013 y 2014, faltando así inmediatez, sin olvidar que la culpa no podría ser atribuida a los clubes. Por fin, el futbolista no adjuntó a la demanda efectiva propuesta de trabajo de otro club que eventualmente podría justificar la rescisión indirecta del contrato, arrematando en el sentido de que eventual reversión de la medida cautelar traería perjuicio al futbolista porque la cláusula compensatoria deportiva es de R\$ 100.000.000,00 para transferencias nacionales y 50.000.000,00 EUR para transferencias internacionales. Después de denegada la anticipación de tutela, el futbolista desistió de la demanda.

Aos 18 dias do mês de junho de 2015 vieram conclusos para deliberações os autos do processo em epígrafe, em que são partes: Reclamante: Alexandre Rodrigues da Silva Reclamados: (1º) Sport Club Corinthians Paulista e (2º) São Paulo Futebol clube Vistos, etc.

Trata-se de pedido de antecipação de tutela em que o autor postula, liminarmente, a rescisão indireta do seu contrato de trabalho, bem como o término do vínculo desportivo correspondente, com o devido fornecimento de atestado liberatório para firmar contratos especiais de trabalho desportivo com outros clubes. Requer a expedição de Ofício à Federação Paulista de Futebol e a Confederação Brasileira de Futebol, bem como, as guias para soerguimento do FGTS.

Argumenta que os reclamados estão em mora contumaz pelo inadimplemento da parcela de direito de imagem. Requer seja reconhecida a natureza salarial de tal parcela, ponderando que os réus agiram em fraude ao fixar montante de direito de imagem superior ao próprio salário do atleta.

Como tese subsidiária, pontua que, mesmo se considere o direito de imagem como verba indenizatória, fato é que haveria um inadimplemento contratual substancial, de um pacto acessório ao contrato de trabalho, o que revelaria mora contumaz e descumprimento contratual grave capaz de justificar a rescisão indireta.

Assevera que os réus não vêm recolhendo regularmente o FGTS, as parcelas previdenciárias e não formalizaram seguro de acidentes pessoais (art. 45 da Lei Pelé).

Por fim, pondera que a continuidade do pacto com o 1º reclamado é inviável diante de ameaças que sofreu à época em que atuou no clube.

Sob estes argumentos, pleiteia a rescisão indireta com fulcro no art. 31, caput e § 1º da Lei 9.615/98.

Junta documentos.

Em análise preliminar do tema foi determinada às fls. 65 a citação dos reclamados, bem como oportunizada manifestação acerca do pedido de tutela antecipada.

Os reclamados manifestarem-se às fls. 103 e seguintes dos autos, apontando, dentre outras razões: (i) o pleno adimplemento salarial; (ii) a quitação dos direitos de imagem, ainda que em atraso, à empresa detentora da exploração dos direitos de imagem do autor; (iii) a natureza indenizatória do direito de imagem (art. 87-A da Lei 9.615/98), o que seria óbice à rescisão indireta com fulcro no art. 31 e parágrafos da Pelé, que fala em inadimplemento de salários; (iv) o autor não seria o credor das verbas oriundas da exploração de imagem, já que cedeu tais direitos patrimoniais a terceira empresa, da qual sequer é sócio; (v) houve o pagamento regular do FGTS e INSS; e (vi) houve a formalização de contrato de seguro de acidentes pessoais.

É uma breve digressão dos acontecimentos processuais.

Em primeiro lugar, esclareça-se que o salário, stricto sensu, vem sendo regularmente pago, como deixa clara a própria petição inicial.

Pois bem. Consoante é cediço, a concessão da antecipação dos efeitos da tutela meritória é regulada pelo art. 273 do CPC, aplicado supletivamente ao processo do trabalho, por força do art. 769 da CLT, in verbis:

Art. 273. O juiz poderá, a requerimento da parte, antecipar, total ou parcialmente, os efeitos da tutela pretendida no pedido inicial, desde que, existindo prova inequívoca, se convença da verossimilhança da alegação e: (Redação dada pela Lei nº 8.952, de 13.12.1994)

I - haja fundado receio de dano irreparável ou de difícil reparação; ou (Incluído pela Lei nº 8.952, de 13.12.1994)

II - fique caracterizado o abuso de direito de defesa ou o manifesto propósito protelatório do réu. (Incluído pela Lei nº 8.952, de 13.12.1994) (grifos nossos)

No caso em exame, tais requisitos não se encontram demonstrados.

No que tange à prova inequívoca dos fatos e verossimilhança das alegações, importante pontuar alguns aspectos:

(I) A análise da natureza salarial do “direito de imagem” e a possível fraude perpetrada exige cognição exauriente, incompatível com a análise em sede de tutela antecipada. Assim, de plano, a verossimilhança das alegações encontra óbice legal no art. 31 da Lei Pelé, que trata da mora contumaz de salários.

(II) Ainda que se superasse esta barreira legal e se entendesse que houve um substancial descumprimento contratual, fato é que na hipótese presente o reclamante cedeu a exploração comercial de sua imagem nos idos de 2007, muito antes da contratação pelas rés. É o que se infere do doc. 02 de fls. 188, devidamente assinado e anuído pelo autor, em que se reconhece esta condição, in verbis:

Considerando que a CHATERELLA é a legítima detentora dos direitos de imagem do ATLETA PROFESIONAL (sic) desde o dia 31 de maio de 2007 até o dia 31 de dezembro de 2020...

Tal empresa é sediada no Reino Unido (fls. 200) e é a principal acionista e controladora da empresa SIL SERVIÇOS INTERNACIONAIS DE IMAGEM, sediada em Porto Alegre/RS. Quando da assinatura do contrato com o 1º réu, restou pactuado que os pagamentos do direito de imagem pertencentes à CHATERELLA seriam feitos, por conta e ordem desta, à empresa SIL SERVIÇOS INTERNACIONAIS DE IMAGEM – vide documentos de fls. 197 a 199.

Vale aqui destacar que, diferentemente dos precedentes mencionados na exordial, o autor não é sócio das empresas em questão, consoante se infere de fls. 200 a 202.

Deste modo, inegável que o autor não é o credor da verba de imagem em debate, o que põe em xeque a mora contumaz ventilada, inclusive a sua legitimidade para postular tal pagamento nos presentes autos.

Destaque-se que a relação entre o autor e as empresas CHATERELLA e SIL SERVIÇOS INTERNACIONAIS DE IMAGEM não é objeto da presente demanda.

(III) No que tange ao FGTS, diversamente do aventado pelo autor, o documento de fls. 115 revela saldo em conta vinculada à razão de R\$ 387.987,25, importe compatível com o salário percebido e o período contratual em que está cedido para o São Paulo Futebol Clube. Não há provas, lado outro, quanto ao saldo do período pretérito, ônus que incumbia à autoria, já que possui acesso ao extrato de sua conta vinculada.

Ausente, pois, prova inequívoca da aventada mora contumaz dos recolhimentos do FGTS.

Nesta mesma quadra, quanto aos recolhimentos previdenciários, vê-se dos últimos recibos (fls. 116 e 117) que os importes vêm sendo regularmente deduzidos em folha, sendo presumida a sua quitação. Não há, igualmente, prova inequívoca do inadimplemento, ônus que caberia ao demandante. Ademais, frise-se que no contexto do pacto desportivo firmado, tal inadimplemento sequer revelaria, em tese, fato de gravidade ímpar a justificar a rescisão indireta em sede de tutela antecipada.

(IV) Quanto ao seguro de cobertura para acidentes do trabalho, o 1º réu faz prova da contratação em parte do período (fls. 217).

No mais, ainda que aparentemente haja um descumprimento parcial desta obrigação legal no período da cessão ao 2º reclamado, fato é que tal descumprimento não é hipótese que autorize a rescisão indireta, consoante preceitos do art. 31 da Lei Pelé, tampouco revela descumprimento contratual de gravidade ímpar a justificar a aplicação supletiva do art. 483 da CLT.

(V) Por fim, no que pertine às ameaças sofridas, fato é que se tratam de fatos ocorridos nos idos de 2013 e 2014, logo, falta imediatidade a justificar a pretendida rescisão indireta. Ademais, são fatos cuja culpa sequer pode ser atribuída aos réus, logo, não se prestam a embasar o pleito.

Neste contexto, resta patente que inexistia prova inequívoca dos fatos e verossimilhança das alegações que seriam capazes de justificar a rescisão indireta.

Não bastasse, no que tange ao receio de risco irreparável ou de difícil reparação, cumpre destacar que não há qualquer prova nos autos de que o autor possuía proposta real de trabalho de outro clube que justifique uma precipitada rescisão contratual em sede de análise liminar do feito.

Com efeito, as alegações do autor ficam apenas no campo da retórica.

Pelo contrário, sopesando os riscos envolvidos, vê-se que a antecipação dos efeitos da tutela revela risco muito maior ao próprio autor, bem como aos réus, na medida em que caso de eventual reversão da tutela antecipada de mérito o autor teria que arcar com multa rescisória (fls. 184) de R\$ 100.000.000,00 (cem milhões de reais), para transferências nacionais, ou € 50.000.000,00 (cinquenta milhões de euros), para transferências internacionais, importe bastante vultoso e de difícil solvência. Frise-se, por oportuno, que tais valores encontram-se dentro dos limites do art. 28, § 1º, da Lei Pelé.

Por derradeiro, fato é que a antecipação no caso em tela revela risco de irreversibilidade, o que encontra óbice no art. 273, § 2º, do CPC:

§ 2º Não se concederá a antecipação da tutela quando houver perigo de irreversibilidade do provimento antecipado. (Incluído pela Lei nº 8.952, de 13.12.1994)

No caso, como sabido, a desvinculação imediata do autor possibilitaria que transacionasse com qualquer clube do país ou do exterior, tornando impossível o retorno ao status quo ante e implicando em verdadeira solução definitiva da lide via decisão em sede liminar.

Por todos estes motivos, indefiro a antecipação dos efeitos da tutela requeridos pelo reclamante.

Intime-se. Nada mais.

São Paulo, 18 de junho de 2015.

André Eduardo Dorster Araujo

Juiz do Trabalho

La segunda decisión es interesante por cuanto, de acuerdo con lo dicho por la jueza, el contrato de licencia de uso de la imagen del futbolista contenía cláusula determinando que en caso de falta de pago, total o parcial, hasta tres parcelas consecutivas o no, podría ser rescindido el contrato de trabajo. Es por ello que decretó la rescisión, en carácter cautelar, combinados los artículos 31 de la Ley nº 9.615/98 y 483, letra “d” de la CLT, justamente por ser el derecho de imagen parcela accesorio al contrato de trabajo, expresamente previsto de esta manera en el contrato de licencia de uso de la imagen. El futbolista quedó libre para firmar nuevo contrato con otro club, aunque en seguida, en audiencia ante la Justicia Laboral, club y futbolista alcanzaron un acuerdo²¹⁰. Como aún pendía de acierto el pago del derecho de imagen (reconocido por las partes como de naturaleza civil), las partes firmaron un segundo acuerdo²¹¹.

Vistos, etc.

Cuida-se de pedido de rescisão indireta do contrato de trabalho, em antecipação de tutela, sob a alegação, em síntese, de que o clube demandado está em atraso com o pagamento das parcelas referentes ao contrato de imagem desde outubro de 2014. Sobre o pedido de concessão da tutela antecipatória, notificado o reclamado se manifestou, conforme petição sob ID b137512, alegando, em suma, que não estão presentes os

²¹⁰ ZERO HORA. Disponible en: < <http://zh.clicrbs.com.br/rs/esportes/gremio/noticia/2015/06/gremio-fecha-acordo-e-pagara-r-7-2-milhoes-a-kleber-4772536.html> >. Acceso en: 09 ene. 2016.

²¹¹ GLOBOESPORTE.COM. Disponible en: < <http://globoesporte.globo.com/futebol/times/gremio/noticia/2015/06/gremio-e-kleber-fazem-2-acordo-e-conta-pagar-sobe-para-r-13-milhoes.html> >. Acceso en: 09 ene. 2016.

requisitos legais para deferimento da medida, que tem cunho satisfativo. Sobreveio nova manifestação do reclamante e vieram-me os autos à conclusão.

É o breve relatório.

Isso posto:

Apesar dos termos da manifestação do reclamado, a questão, a meu juízo, tem outro contorno, porquanto neste momento se avalia a verossimilhança da alegação e se faz um juízo da probabilidade do direito discutido, uma vez existindo prova inequívoca e fundado receio de dano irreparável e ou de difícil reparação (CPC, art. 273).

No caso, o reclamante alega o descumprimento, por parte do clube réu, do contrato de imagem, conexo e acessório ao contrato de trabalho, havendo parcelas vencidas e não pagas desde outubro de 2014, e previsão expressa na cláusula 12ª daquele instrumento (ID b11d8ab) de que havendo falta de pagamento, total ou parcial, de até três parcelas, consecutivas ou não, poderá ser rescindido o contrato de trabalho.

Veja-se que na manifestação do reclamado não há qualquer alegação, nem prova, de pagamento das parcelas em atraso, tornando este fato incontrovertido.

Além da verossimilhança do direito alegado há risco de dano irreparável, pois o atleta está afastado da equipe principal, sendo designado para treinar em separado, como comprovado pelos documentos juntados à inicial, o que pode comprometer a atividade profissional, sendo, ainda, de destacar a abertura próxima do período de novas contratações de atletas profissionais de futebol.

Assim sendo, reputo suficiente o motivo alegado para decretar a rescisão indireta do contrato de trabalho, em tutela antecipatória, com apoio no art. 31 da Lei 9.615/98, combinado com a alínea "d" do art. 483 da CLT, uma vez que se trata de parcela acessória ao contrato de trabalho, havendo previsão específica no instrumento contratual firmado entre as partes.

Signale-se que eventual confronto entre o risco de dano irreparável ao direito do autor e o risco de irreversibilidade da medida antecipatória, dado seu cunho satisfativo, resolve-se em favor do primeiro, de modo que havendo manifesta verossimilhança deste e sendo claro o risco de seu dano iminente, como ocorre no caso, fica relativizada a vedação contida no § 2º do artigo 273 do CPC.

Intimem-se, sendo que o reclamado por oficial de justiça.

Visando a celeridade processual, a presente decisão, digitalmente assinada, servirá como ofício de nº 195/2015, à Federação Gaúcha de Futebol e à CBF - Confederação Brasileira de Futebol, com endereço, respectivamente, na Travessa Francisco Leonardo Truda, nº 98, 8º andar, Centro, Porto Alegre, Rio Grande do Sul-RS, CEP 90010-050, e Rua Victor Civita, 66 - B1 - Edifício 5 (5º andar) - Condomínio Rio Office Park, Barra da Tijuca, Rio de Janeiro/RJ, CEP 22.775-040, dando-lhes ciência da liberação imediata do atleta.

Diante do decidido, não subsistem razões para se manter tramitação do feito em segredo de justiça, que fica desde já retirado.

Após, aguarde-se a audiência.

PORTO ALEGRE, 6 de Maio de 2015.

MARIA SILVANA ROTTA TEDESCO

Juíza do Trabalho

Así, los clubes no pueden retrasar el pago del derecho de imagen so pena de permitir al futbolista demandar judicialmente la rescisión indirecta de su contrato de trabajo.

2.11.2.2.6 Créditos debidos

Configurada la rescisión indirecta derivada de la mora contumaz (rescisión por ausencia de pago de salarios o derecho de imagen - artículo 31 de la Ley nº 9.615/98), alguna de las previsiones del artículo 483 de la CLT, violación a la ocupación efectiva o por justa causa

deportiva, tendrá el futbolista derecho a recibir los salarios debidos, vacaciones proporcionales acrecidas de 1/3 (párrafo 9º del artículo 28 de la Ley nº 9.615/98), decimotercer salario proporcional (párrafo 9º del artículo 28 de la Ley nº 9.615/98), seguro de desempleo, podrá sacar el FGTS, incluso con el pago de la multa de 40%, eventuales otros haberes constantes del contrato de trabajo como *bichos*, etc., además, obviamente de la cláusula compensatoria deportiva prevista en el artículo 28, II, párrafo 3º y 5º, inciso III, de la Ley nº 9.615/98. Cuando de la emisión de la decisión de medida cautelar o definitiva por la Justicia Laboral, deberá ser efectuado el procedimiento de “baja” en la CTPS del futbolista y en los registros funcionales del club, así como realizar la emisión del TRCT (cuando la rescisión es concedida por medida cautelar, normalmente la propia decisión sirve como el TRCT para que la federación registre la rescisión del contrato). Sin olvidar que en caso de que el futbolista esté actuando por más de un año en el club, la rescisión deberá ser asistida por el sindicato o autoridad del Ministerio del Trabajo (artículo 477, párrafo 1º, de la CLT).

2.11.3 Rescisión (*resilição*)

La rescisión o *resilição* es otra especie de extinción del contrato de trabajo. Puede ocurrir de forma bilateral (por mutuo acuerdo) o unilateral (pedido de dimisión por el empleado o dispensa sin causa justificada del empleado por parte del empleador). En las palabras de Gomes y Gottschalk “*a rescisão ou resilição é a cessação dos efeitos de um contrato pelas próprias partes, ou por uma delas, independentemente de intervenção judicial*”.²¹²

Uno de los sujetos de la relación laboral o ambos, de forma consensual, extinguir el contrato. Engloba tres especies de ruptura del contrato de trabajo por ejercicio legal de la voluntad de las partes. Diferentemente de la rescisión por justa causa del empleador (rescisión indirecta), la rescisión (*resilição*) no depende de intervención de la Justicia Laboral.

En relación al fútbol profesional, la *resilição* es una de las especies de extinción del contrato especial de trabajo deportivo más comunes, especialmente la forma bilateral (por mutuo acuerdo). Registrando que el *distrato* o rescisión por mutuo acuerdo no es previsto en la legislación laboral general, puesto que ésta no informa cuales serían las consecuencias jurídicas para tal conducta. Las partes acaban por libremente pactar las condiciones de la rescisión por mutuo acuerdo, especialmente en lo que se refiere a valores e indemnizaciones.

²¹² GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Élson apud SÁ FILHO, Fábio Menezes de. **Contrato de Trabalho Desportivo**. o. c., p. 135.

2.11.3.1 Por mutuo acuerdo (*distrato*)

2.11.3.1.1 Concepto y definición

La rescisión por mutuo acuerdo, *Aufhebungsvertrag* o *accord de résiliation*, llamada también de *distrato* en el derecho brasileño, es una forma de rescisión bilateral que ocurre cuando las partes de común acuerdo deciden *resilir* el contrato, es decir, poner fin al contrato, antes de su termo final, pues no existe interés en mantenerlo. Es, tal vez, el tipo de extinción, juntamente con la extinción por expiración del plazo, más común en la práctica deportiva. Los propios contratantes establecerán las formas y consecuencias del rompimiento del vínculo de trabajo y del vínculo deportivo²¹³. Los pagos laborales pueden ser negociados, excepto las llamadas parcelas irrenunciables como salarios, decimotercer salario y vacaciones, aunque este sea un tema controvertido.

Esa forma de extinción del contrato especial de trabajo deportivo del futbolista profesional estaba antes disciplinada en el artículo 21 de la Ley nº 6.354/76, ley que fue revocada expresamente por la Ley nº 12.395/11 que, como ya vimos, alteró significativamente la Ley nº 9.615/98. Continuando, esa forma de extinción del contrato especial de trabajo deportivo del futbolista autoriza las partes contratantes (futbolista y club), a cualquier tiempo, *resilir* el contrato, mediante documento escrito que será firmado por su propio puño por el futbolista o su padre, madre o representante legal cuando menor de edad.

Además, la alteración legislativa introducida por la referida Ley nº 12.395/11 dio nueva redacción al párrafo 5º del artículo 28 de la Ley nº 9.615/98, permaneciendo valorizada en el inciso I la posibilidad de disolución del vínculo deportivo del futbolista con el club a través del mutuo acuerdo, como sigue:

§ 5º O vínculo desportivo do atleta com a entidade de prática desportiva contratante constitui-se com o registro do contrato especial de trabalho desportivo na entidade de administração do desporto, tendo natureza acessória ao respectivo vínculo empregatício, dissolvendo-se, para todos os efeitos legais:
I - com o término da vigência do contrato ou o seu distrato;
[...]

Se registra que distintas pueden ser las motivaciones para *distratar* el contrato de trabajo: (i) interés del club y del futbolista de terminar el contrato debido a pequeña o nula posibilidad del futbolista de jugar en el equipo principal; (ii) decisión del futbolista de retirarse

²¹³ MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. o. c., p. 382.

de la práctica deportiva, documentando en acuerdo con su club para liberación mutua de las obligaciones contractuales, (iii) decisión de común acuerdo de las partes por descenso del club a división inferior, considerando que el club podrá tener dificultades para pagar los salarios hasta el final del plazo contractual, (iv) rescisión por mutuo acuerdo para viabilizar el traspaso a otro club, es la llamada cesión-transferencia, entre otras.

Excepto cuando se trate de rescisión por mutuo acuerdo para traspaso del futbolista, la rescisión por mutuo acuerdo acaba por ser ventajosa a las dos partes de la relación laboral; al futbolista porque permite negociar libremente las cláusulas contractuales y las mejores condiciones de trabajo con el club que mejor le convenga, probablemente sin la necesidad de pagar la cláusula indemnizatoria deportiva, al club porque puede significar economía de costes y reducción del plantel.

La jurisprudencia ampliamente reconoce la rescisión por mutuo acuerdo como medio válido para la extinción del contrato:

Ementa: 1. Atleta Profissional. Resilição contratual por acordo. Possibilidade jurídica. Se as partes, de comum acordo, decidiram por fim ao contrato de trabalho antes do término pactuado, tal avença se mostra perfeitamente válida na seara do Direito Laboral, à luz do então vigente artigo 21, da Lei 6354/76 (revogada pela Lei 12.395/11) - o qual, realce-se, não estabelecia forma especial para a resilição -. De ser aqui lembrada a natureza especial de que se reveste a relação jurídica entre a entidade desportiva e o atleta profissional, levando à conclusão de que o distrato acaba por beneficiar esse último, considerada a possibilidade de o mesmo negociar livremente as cláusulas contratuais e as melhores condições de trabalho com o empregador que melhor lhe convier. Impende destacar, ainda, que, conquanto a Lei 6.354/76 tenha sido revogada, certo é que a alteração legislativa introduzida pela já citada Lei 12.395/11 deu nova redação ao parágrafo 5º, do artigo 28, da Lei 9.615/98 (Lei Pelé) - a qual instituiu normas gerais sobre o desporto -, remanescendo prestigiada em seu inciso I a possibilidade de dissolução do vínculo desportivo do atleta com a entidade contratante por meio do distrato.

[...]

(TRT 2ª Região, RO – 01530009120105020065, Relatora: Desa. Jane Granzoto Torres da Silva, Data de Julgamento: 30/06/2011, 9ª Turma, Data de Publicação: DEJT 15/07/2011)

RECURSO ORDINÁRIO. TERMO DE RESCISÃO CONTRATUAL. ATLETA. NULIDADE INEXISTENTE: A hipótese dos autos não cuida de trabalhador hipossuficiente, vez que se trata de atleta profissional, com rendimento mensal superior ao de um Ministro do Supremo Tribunal Federal, assessorado por advogado no momento da assinatura do termo de transação. Aliás, foi a própria advogada do reclamante quem o assistiu quando da celebração do instrumento particular de término do contrato de trabalho. Evidentemente, em tal situação haveria que existir prova robusta de vício passível de anulação do instrumento, o que não se deu. Recurso ordinário do reclamante ao qual se nega provimento. (TRT 2ª Região, RO – 01774200705602006, Relatora: Wilma Nogueira de Araújo Vaz da Silva, Data de Julgamento: 13/07/2010, 4ª Turma, DEJT 23/07/2010)

Por ser de común acuerdo, la Justicia Laboral difícilmente irá declarar nulo una rescisión por mutuo acuerdo, justamente porque es firmado conscientemente por las partes, sin olvidar que normalmente están asistidas por representantes legales, a menos que existan pruebas sobre defecto de convencimiento o que el futbolista no tenga recibido pagos laborales de carácter irrenunciable, como parcelas rescisorias (saldo de salarios, decimotercer salario, vacaciones, depósitos del FGTS, entre otras). En este sentido interesantes fallos:

RECURSO ORDINÁRIO. ATLETA PROFISSIONAL DE FUTEBOL. RESCISÃO CONTRATUAL. MÚTUO ACORDO. TRANSAÇÃO. VERBAS RESCISÓRIAS E DIFERENÇAS DE FGTS. IRRENUNCIÁVEIS. Por força do disposto no art. 28, § 1., da Lei 9.615/98 (também conhecida como Lei Pelé), -aplicam-se ao atleta profissional as normas gerais da legislação trabalhista e da seguridade social-. O § 2., do mesmo artigo, prevê, ainda, que -o vínculo desportivo do atleta com entidades contratantes tem natureza acessória ao respectivo vínculo empregatício-. Nesse passo, subsistem os direitos trabalhistas previstos na CLT (verbas rescisórias, no caso) e na Lei 8.036/90 (FGTS). Porque irrenunciáveis, não podem ser transacionados. Notadamente em instrumento particular. Perfil próprio do vínculo empregatício. (TRT 1ª Região, RO – 01025-2007-033-01-00-0, Relatora: Maria José Aguiar Teixeira Oliveira, Data de Julgamento: 30/09/2008, 8ª Turma, DEJT 19/11/2008)

RECURSO ORDINÁRIO - ATLETA DE FUTEBOL. TÉRMINO DO CONTRATO POR MÚTUO CONSENSO. VALIDADE. NÃO INCIDÊNCIA DO ART. 31 DA LEI PELÉ. O ART. 31 DA LEI PELE AUTORIZA QUE O ATLETA PROMOVA A RESOLUÇÃO CONTRATUAL, POR CULPA DO EMPREGADOR, QUANDO CONFIGURADA A MORA CONTUMAZ. TODAVIA, SE AO INVÉS DESTA FACULDADE O JOGADOR PÕE TERMO AO CONTRATO POR AJUSTE MÚTUO QUE COMPROVADAMENTE NÃO TEM EIVA DE VÍCIO NÃO HÁ COMO AFASTÁ-LO E RECONHECER A INCIDÊNCIA DA MULTA. O ACORDO É VÁLIDO, SENDO DEVIDAS APENAS AS PARCELAS QUE NÃO FORAM QUITADAS A TEMPO E MODO DO CONTRATO, A FIM DE EVITAR-SE O ENRIQUECIMENTO ILÍCITO DA ASSOCIAÇÃO DESPORTIVA E ANTE A NATUREZA IRRENUNCIÁVEL DE TAIS PARCELAS, PRINCIPALMENTE QUANDO SE REFEREM A SALÁRIOS ATRASADOS. (TRT 1ª Região, RO – 00062-2005-030-01-00-0, Relatora: Desa. Zuleica Jorgensen Malta Nascimento, Data de Julgamento: 29/08/2007, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 14/09/2007)

Luego, pagos laborales indisponibles no deben ser objeto de negociación, puesto que la Justicia Laboral ciertamente no lo aceptará. Al contrario de la cláusula indemnizatoria deportiva y de la cláusula compensatoria deportiva, que por ser derechos disponibles pueden ser negociados o incluso no considerados. Como antes se ha dicho, este tema de la irrenunciabilidad de las parcelas indisponibles es controvertido. Es necesario analizar cada caso concreto en que la rescisión por mutuo acuerdo fue firmada; elementos como club, si es de mayor o menor expresión, futbolista, si es renombrado o no, si fue representado por abogado o no, contribuyen para que sea posible cuestionar o no la validez de la rescisión. Aplicándose el principio de la *primazia da realidade*, es posible verificar que en algunos casos el futbolista puede haber sido perjudicado. Todavía, también es posible, aunque menos probable, situaciones en que el club

queda a merced del futbolista. Estos casos, si fuesen llevados a la Justicia Laboral seguramente serían anulados.

Ariel N. Reck explica que la extinción por mutuo acuerdo “*no posee la complejidad jurídica o la resonancia mediática de las terminaciones contractuales unilaterales, pese a ello no está exento de cuestiones conflictivas*”²¹⁴. La rescisión por mutuo acuerdo puede encubrir una transferencia, es necesario haber atención para no convalidar, en muchos casos, evidentes despidos encubiertos o acuerdos abusivos en perjuicio del futbolista. Puede decirse que al momento de la extinción es cuando el futbolista está en una posición más débil respecto del club, puesto que se encuentra en una situación de hiposuficiencia.

En general, este tipo de extinción suele ser conflictiva en casos que involucran futbolistas menos conocidos o desconocidos y clubes de medio o bajo porte. No es habitual que grandes clubes y futbolistas muy conocidos tengan problemas para rescindir su contrato de común acuerdo. Por lo tanto, se debe atender para que tal extinción contractual no presente vicios de consentimiento como renuncia a derechos indisponibles del futbolista, so pena de ser declarados nulos y resolverse la desvinculación como una rescisión sin causa justificada inculpable al club.²¹⁵

Específicamente sobre la rescisión por mutuo acuerdo firmada para viabilizar el traspaso del futbolista, se trata de práctica corriente, utilizada cuando el futbolista tiene interés en ser transferido mientras el club tiene interés en cederlo mediante compensación financiera, considerando que en este caso el club cesionario formaliza propuesta de valor inferior al previsto en contrato a título de cláusula indemnizatoria deportiva, y así ambos los clubes entran en acuerdo a fin de que la cesión definitiva (transferencia) efectivamente ocurra. Es decir, el club concuerda en recibir valor a menor y así se instrumenta una rescisión por mutuo acuerdo y, al mismo tiempo, un contrato de traspaso bajo condición de que el nuevo club pagará el valor acordado para la cláusula indemnizatoria deportiva. El mutuo acuerdo da lugar al pago del valor de la cláusula indemnizatoria deportiva.

2.11.3.1.2 Créditos debidos

²¹⁴ RECK, Ariel N. Terminación del contrato de trabajo del futbolista profesional por mutuo acuerdo. Requisitos mínimos. **Anuario de Derecho del Fútbol**. Buenos Aires, Año 2009, Número 2, p. 235.

²¹⁵ RECK, Ariel N. Terminación del contrato de trabajo del futbolista profesional por mutuo acuerdo. Requisitos mínimos. **Anuario de Derecho del Fútbol**. o. c., p. 236.

A menos que la rescisión por mutuo acuerdo tenga sido instrumentalizada para formalizar el traspaso del futbolista, ninguna de las partes recibirá cualquier tipo de indemnización, en lo que se refiere a la cláusula indemnizatoria deportiva (club) o cláusula compensatoria deportiva (futebolista), cláusulas estas que las partes normalmente abren mano en este tipo de ajuste para que se formalice la rescisión. Sin embargo, lo normal es que, será debido saldo de salarios, vacaciones proporcionales con 1/3, decimotercer salario proporcional, y demás parcelas indisponibles. Eventuales otros haberes constantes del contrato de trabajo como *bichos*, etc., también pueden ser acordados; ya el levantamiento de los depósitos del FGTS no será autorizado (tampoco la multa de 40% es debida). El club efectuará el procedimiento de “baja” en la CTPS del futbolista y en sus registros funcionales, así como será emitido el TRCT. Aún, en caso del futbolista estar actuando más de un año por el club, la rescisión deberá ser asistida por el sindicato o autoridad del Ministerio del Trabajo (artículo 477, párrafo 1º, de la CLT). Finalmente, el vínculo laboral, así como el vínculo deportivo (artículo 28, párrafo 5º, inciso I, de la Ley 9.615/98), están extinguidos. Así, no estando prohibido por ley, todos los medios son autorizados, pues las partes son libres para celebrar las condiciones de la rescisión por mutuo acuerdo.

2.11.3.2 Por voluntad del futbolista (pedido de dimisión)

2.11.3.2.1 Concepto

En el ámbito general del Derecho del Trabajo, el pedido de dimisión es una forma de *resilição* unilateral del contrato de trabajo. El empleado toma la libre iniciativa de comunicar al empleador su deseo de terminar el contrato, siendo que la validez de tal acto independe de la concordancia del empleador. Esta declaración de voluntad del empleado tiene naturaleza potestativa y constitutiva, produciendo efectos inmediatos (efectos *ex nunc*), principalmente en la actividad futbolística, en que no existe la figura del aviso previo.

Para Maurício Godinho Delgado, el involucramiento del empleado en el trabajo es personal (la personalidad es uno de los elementos de la relación laboral), motivo por el que sería una agresión a la libertad individual mantener, en contra la voluntad de la persona, una prestación de servicio personalísima por tiempo indefinido.²¹⁶

²¹⁶ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. o. c., p. 1078.

2.11.3.2.2 Hipótesis aplicada al fútbol profesional

El pedido/comunicación de dimisión por el futbolista a su club es otra forma de rescisión unilateral del contrato especial de trabajo deportivo, pues hay el desinterés de una de las partes, el futbolista, en mantener el vínculo de trabajo. El futbolista notifica al club, o sea, informa que no pretende continuar actuando por el club, cabiendo a éste aceptar el pedido o convencer al futbolista de lo contrario.²¹⁷ En el caso del fútbol el pedido de dimisión posee consecuencias jurídicas distintas de la relación laboral común. No basta comunicar la dimisión para que el contrato pueda ser considerado rescindido, pues existe un “obstáculo legal” que es la cláusula indemnizatoria deportiva, como a seguir abordado.

Es una posibilidad que no ocurre con frecuencia en la práctica, aconteciendo generalmente cuando un futbolista que difícilmente tendría oportunidades en el equipo de su club y cuyos derechos económicos no poseen un expresivo valor, manifiesta el interés en dejar el club. Puede ocurrir en esta hipótesis que, club y futbolista realicen un acuerdo, rescindiendo el contrato de forma bilateral, y no unilateral, con el objetivo de evitar perjuicios al futbolista. En este caso, nuevamente estaríamos delante la figura de la rescisión por mutuo acuerdo.

Incluso porque los clubes tienen conciencia que no es ventajoso para ninguna de las partes mantener en su equipo un futbolista que no quiere permanecer. Es una situación de muy difícil control, una vez que cada caso es un caso distinto y por más que el club acepte liberar al futbolista, hay casos que no va a concordar porque exigirá una compensación financiera (el pago de la cláusula indemnizatoria deportiva), situación en que cabrá al futbolista cumplir el contrato.

En este sentido, el club no irá concordar con el pedido de dimisión cuando, por ejemplo, efectúa una inversión financiera para la adquisición de los derechos económicos del futbolista, y éste, por poseer valor de mercado, manifiesta interés en abandonar el club, cualquiera que sea la razón. En este tipo de situación el club seguramente irá exigir el pago de la cláusula indemnizatoria deportiva o una determinada compensación financiera para liberar al futbolista, o no irá concordar con la rescisión unilateral del contrato. Es por ello que el pago de la cláusula indemnizatoria deportiva, en teoría, es elemento condicional para que el club concuerde con el pedido de dimisión.

Es notorio que el futbolista no tiene capacidad económica para asumir el pago de la cláusula indemnizatoria deportiva, siendo por este motivo, complicado para el club

²¹⁷ SÁ FILHO, Fábio Menezes de. **Contrato de Trabalho Desportivo**. o. c., p. 136.

efectivamente recibir el valor de la referida cláusula. Así, después de la reforma de la ley deportiva brasileña, el nuevo club o club de destino del futbolista también es responsable por pagar la cláusula indemnizatoria deportiva en caso de eventual aceptación del pedido de dimisión y no pago de dicha cláusula; es lo que dispone el artículo 28, párrafo 2º, de la Ley nº 9.615/98. Álvaro Melo Filho aclara al decir que:

É bem de ver que a responsabilidade solidária do clube de destino busca evitar que o clube de procedência se veja frustrado no seu direito cobrar e obter a exigível indenização, diante da previsível falta de capacidade econômica de atletas para assumir o pagamento do valor da cláusula indenizatória desportiva pactuada em caso de ruptura do vínculo contratual por vontade do atleta.²¹⁸

Desde allí se extrae que, ocurriendo la ruptura del vínculo laboral, para que haya la liberación del vínculo deportivo es necesario la comprobación del pago o quitación de la cláusula indemnizatoria deportiva por el futbolista, según preceptúa el artículo 28, párrafo 5º, inciso II, de la Ley 9.615/98. Caso contrario, el futbolista permanecerá vinculado legalmente al club de origen, no pudiendo actuar por otro club. Por eso, se revela importante que el futbolista haga un acuerdo con el club con relación al pago de la cláusula indemnizatoria deportiva. No habiendo un consenso, para que no quede sin poder ejercer su profesión, el futbolista tendrá que presentar demanda ante la Justicia Laboral con pedido de medida cautelar para que, por lo menos, pueda intentar obtener la liberación del vínculo laboral y principalmente deportivo, de modo a poder firmar contrato de trabajo con otro club, aunque permanecerá en discusión el pago de la arriba citada cláusula. En este caso el argumento es que el futbolista no puede verse frustrado en lo que se refiere al ejercicio de su profesión, o sea, el futbolista alegrará que no puede verse impedido de ejercer su profesión, teniendo que buscar la relativización del valor de la cláusula indemnizatoria deportiva con el intuito de probar que el valor es elevado. De cualquier manera, es una situación inusual, y que difícilmente tendría éxito, sobre todo en cuanto al pedido cautelar.

No obstante, la cláusula indemnizatoria deportiva es una justa contraprestación, entre otras, por una salida arbitraria inesperada del futbolista, con respecto al cual el club tuvo una legítima expectativa de retorno cuanto a la inversión hecha. Y no menos relevante es mencionar que una salida inesperada de un futbolista puede traer consecuencias graves y ruinosas para el club bajo el punto de vista deportivo y económico. Deportivo porque puede perjudicar la

²¹⁸ MELO FILHO, Álvaro. *Nova Lei Pelé – Avanços e Impactos*. o. c., p. 119.

formación del equipo dentro del campo, y económico porque puede frustrar todo un proyecto de retorno financiero creado por el club para aquel futbolista.

Así, estableciéndose en la *lex sportiva* que el nuevo club y el futbolista son solidariamente responsables por el pago de la cláusula indemnizatoria deportiva, se amarra cualquier posibilidad de que el club de origen del futbolista no reciba el valor de la referida cláusula. Y no menos verdad es que, así se disminuye considerablemente el desequilibrio que existe entre clubes ricos y pobres, habiendo sólo dos posibilidades: el futbolista cumple el contrato hasta su fin o deberá conjuntamente con el nuevo club pagar la cláusula indemnizatoria deportiva.

2.11.3.2.3 Créditos debidos

Ocurriendo la denuncia del contrato especial de trabajo deportivo por el futbolista (pedido de dimisión), las parcelas rescisorias que le serán debidas consisten en el decimotercer salario proporcional, vacaciones proporcionales acrecidas de 1/3, y eventual saldo de salarios. El saque del FGTS no es previsto, tampoco la incidencia del plus de 40% sobre el valor depositado en el FGTS, bien como el seguro de desempleo no es debido. Si el futbolista tuvo más de un año de contrato junto al club, el pedido de dimisión sólo será válido cuando hecho con la asistencia del sindicato o frente la autoridad del Ministerio del Trabajo (artículo 477, párrafo 1º, de la CLT). El club realizará la “baja” del contrato de trabajo en la CTPS del futbolista y en sus registros funcionales, emitiendo, por fin, el TRCT.

Concluyendo, en este tipo de extinción, el futbolista no recibirá el valor de la cláusula compensatoria deportiva, y deberá, por regla, pagar la cláusula indemnizatoria deportiva en favor del club (artículo 28, I y párrafo 1º, de la Ley 9.615/98 y artículo 28, I, del RNRTAF). Siempre recordándose que conforme el párrafo 2º del artículo 28 de la Ley nº 9.615/98, el futbolista y su nuevo club son solidariamente responsables por el pago de la cláusula indemnizatoria deportiva. Evidentemente, ésta puede ser negociada e incluso removida, desde que haya la concordancia del club, caso en que el pedido de dimisión, como *resilição* unilateral, en realidad será una rescisión por mutuo acuerdo, representando *resilição* bilateral.

2.11.3.3 Por voluntad del club (despido/dimisión sin causa justificada)

2.11.3.3.1 Concepto

El despido unilateral sin causa justificada del empleado es acto de liberalidad del empleador; se trata de la *denúncia vazia* del contrato. Es un derecho potestativo del empleador de dispensar el empleado, respetadas algunas excepciones legales. La iniciativa para el término del contrato es del empleador y deben estar ausentes los motivos tenidos por justa causa. La Constitución Federal brasileña de 1988, en su artículo 7º, inciso I, establece que la relación de empleo es protegida contra la despedida arbitraria o sin causa justificada, en los términos de ley complementar, que preverá indemnización compensatoria, de entre otros derechos. Visto que no existe la referida ley complementar, el porcentaje de la indemnización del FGTS es de 40% (artículo 10, inciso I, del *Ato das Disposições Constitucionais Transitórias* – ADCT).²¹⁹ En mismo sentido establece el artículo 477 de la CLT²²⁰, es por ello que el empleado tiene derecho a recibir indemnización de 40% del FGTS (artículo 18, párrafo 1º, de la Ley nº 8.036/90), como será posteriormente citado en el capítulo de los créditos debidos.

El empleador comunica al empleado su dimisión, pudiendo optar por autorizar que el empleado trabaje durante el aviso previo (artículo 477, párrafo 6º, letra “a”, de la CLT) o por indemnizar el aviso previo (artículo 477, párrafo 6º, letra “b”, de la CLT). Sin embargo, a la actividad de fútbol profesional no se aplica el aviso previo, como ya dicho.

2.11.3.3.2 Hipótesis aplicada al fútbol profesional

El despido o dimisión sin causa justificada del futbolista por el club independe de la voluntad del futbolista. La dispensa sin causa justificada, o dispensa inmotivada es una facultad, o, mejor diciendo, un derecho potestativo del club y está prevista en el artículo 28, II, y párrafo 5º, inciso V, de la Ley nº 9.615/98.

El club echa mano de este tipo jurídico de extinción cuando posee interés, cualquiera que sea la motivación (de orden técnico, organizativo, etc.), en la permanencia del futbolista, a pesar del contrato de trabajo aún estar en vigor. En la práctica, no obstante, acaba por ser poco común que algún club dimita el futbolista, porque involucra necesidad de pago de altos valores para quitación de todas rúbricas a que el futbolista tiene derecho, especialmente la cláusula compensatoria deportiva. Así, en esta forma de extinción, cuando el club no tiene interés en la

²¹⁹ MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. o. c., p. 355.

²²⁰ Actualmente la indemnización prevista en estos referidos artículos solamente se aplica a los empleados regidos por el antiguo sistema de estabilidad. Con la vigencia de la Constitución Federal de 1988, el FGTS se tornó un derecho de todos empleados (artículo 7º, inciso III, de la Constitución Federal), no siendo más una opción del empleado, desapareciendo el sistema de estabilidad. Por ello que la indemnización del artículo 477 de la CLT es para estos empleados, aún existentes, del sistema de estabilidad. Esta observación incluso se encuentra en el artículo 14, párrafo 1º, de la Ley nº 8.036/90 (Ley del FGTS).

permanencia del futbolista, a veces ocurre que ambas las partes hacen un acuerdo para la salida del futbolista, sin que así el club tenga que pagar la cláusula compensatoria deportiva, o por lo menos que el valor sea minorado, puesto que, incluso el futbolista puede tener la voluntad de salir del club. Pero, en este caso, otra vez, se estaría más cerca de una rescisión por mutuo acuerdo y no de un despido propiamente. Luego, lo que se pretende aclarar es que en la práctica no siempre se configura despido sin causa justificada, aunque esta sea la intención del club.

2.11.3.3 Créditos debidos

De este modo, considerando que el despido haya sido efectivamente sin causa justificada, el club notifica al futbolista de su dispensa inmotivada, lo cual tendrá derecho al recibimiento de saldo de salarios, decimotercer salario proporcional, vacaciones proporcionales con 1/3, retirada del FGTS con la multa de 40%, conforme expuesto arriba, derecho al seguro de desempleo, eventuales otros haberes constantes del instrumento de cláusulas extras e integrantes del contrato de trabajo, cláusula compensatoria deportiva del artículo 28, II, y párrafo 3º, de la Ley nº 9.615/98 y artículo 28, II, del RNRTAF, y libertad del vínculo deportivo en la forma del párrafo 5º, inciso V, del mismo artículo.

Finalizando, el club emite el TRCT, además de ser obligatorio que la rescisión ocurra a través de la asistencia del sindicato o frente a la autoridad del Ministerio del Trabajo (artículo 477, párrafo 1º, de la CLT) si el contrato permaneció activo por más de un año. El club realizará, aún, la “baja” del contrato de trabajo en la CTPS del atleta y en sus registros funcionales.

2.11.4 Por el pago de la cláusula indemnizatoria deportiva

2.11.4.1 Concepto y características

El contrato especial de trabajo deportivo del futbolista puede extinguirse, a cualquier momento, mediante el pago de la cláusula indemnizatoria deportiva prevista en el artículo 28, I, y párrafo 1º, de la Ley nº 9.615/98. Basta que un club nacional o extranjero interesado en adquirir los derechos económicos y federativos del futbolista efectúe el pago del importe pactado en su contrato especial de trabajo deportivo. El club originario no puede oponerse al traspaso del futbolista. Recordando que de acuerdo con el párrafo 2º del artículo 28 de la Ley nº 9.615/98, el futbolista y el nuevo club son solidariamente responsables por el pago de la cláusula indemnizatoria deportiva. Adicionalmente, el propio futbolista puede, también,

realizar el pago da cláusula indemnizatoria deportiva, tornándose “propietario” de sus propios derechos económicos, posibilitando transferirse libremente para cualquier otro club.

Está claro que la extinción del contrato por pago de la cláusula indemnizatoria deportiva es causa específica de la actividad futbolística.

A través del pago de la cláusula indemnizatoria deportiva ocurre la cesión definitiva del futbolista para otra entidad de práctica deportiva (club), sin olvidar que es condición para la transferencia la concordancia formal y expresa del mismo (artículo 38 de la Ley 9.615/98) y, cuando menor de edad, de su padre, madre o representante legal, so pena de nulidad.

Las partes firman un contrato de transferencia, estableciendo las condiciones para su efectucción. En caso de la transferencia acontecer para un club extranjero, es necesario observarse las instrucciones expedidas por la CBF. En este último caso, las condiciones de la transferencia deben integrar el pacto laboral desde su firma, como consecuencia de lo dispuesto en el artículo 40 y párrafos de la Ley nº 9.615/98.

Una innovación de la Ley nº 9.615/98 es que el párrafo 2º del artículo 40 ahora claramente impone que independientemente del pago de la cláusula indemnizatoria deportiva nacional, será debida al club cedente por el club cesionario el valor de la cláusula indemnizatoria deportiva internacional caso en que el club cesionario venga a concretizar la transferencia internacional del mismo futbolista en plazo inferior a tres meses, caracterizando la colusión con el club extranjero. Con eso se protege el club cedente que, caso contrario, acaba por servir como puente o escala antes de la transferencia del futbolista al club efectivamente interesado en la compra del futbolista, que es el club extranjero. Además, así no podrá escapar de hacer el pago de la cláusula indemnizatoria deportiva internacional, pues si no fuera así el club extranjero podría utilizarse del referido puente para pagar sólo la cláusula indemnizatoria deportiva nacional, que como se sabe posee valor inferior en comparación a la internacional.

2.11.4.2 Créditos debidos

Con el pago de la cláusula indemnizatoria deportiva se extingue el vínculo laboral y el vínculo deportivo, en la forma del artículo 28, párrafo 5º, inciso II, de la Ley nº 9.615/98. A pesar de eso, el club deberá saldar junto al futbolista eventual saldo de salarios, decimotercer salario proporcional, vacaciones proporcionales acrecidas de 1/3, otros haberes constantes del instrumento de cláusulas extras e integrantes del contrato de trabajo como *bichos* y premios. De la misma forma, la rescisión es formalizada a través del TRCT, con la asistencia del sindicato o frente a la autoridad del Ministerio del Trabajo (artículo 477, párrafo 1º, de la CLT) si el

contrato permaneció en vigor por más de un año. El club realizará, aún, la “baja” del contrato de trabajo en la CTPS del futbolista y en sus registros funcionales.

2.11.5 Por culpa recíproca

2.11.5.1 Concepto y forma

La culpa recíproca se configura cuando tanto el empleado como el empleador cometen una falta. Ambas las partes tienen culpa, pues dan causa a la cesación del pacto laboral por motivo justificado.

El motivo determinante es la ocurrencia de las dos faltas, que deben ocurrir al mismo tiempo, de forma concomitante; debe haber simultaneidad entre las mismas, no habiendo necesidad de que sean de misma intensidad, pero desde que sean suficientemente graves para determinar la rescisión del contrato. Además, la existencia de nexo causal entre las faltas, de relación de causa y efecto, es elemento esencial para la configuración de la culpa recíproca, pues si una depende de la otra, no hay culpa recíproca.²²¹

2.11.5.2 Hipótesis aplicada al fútbol profesional

Club y futbolista cometen falta grave pasible de extinción del contrato de trabajo. El futbolista incurre en alguna de las faltas previstas en los artículos 482 de la CLT, mientras el club practica falta constante de los artículos 483 de la CLT, 31 de la Ley nº 9.615/98 o aún violación a la ocupación efectiva o justa causa deportiva. En esta situación la indemnización es debida por mitad, según el artículo 484 de la CLT.

Ejemplo clásico es relativo a la agresión mutua, aunque no siempre es posible, ante el caso concreto, identificar claramente la existencia o no de culpa recíproca.²²² El deporte puede originar agresiones con mayor propensión que una relación laboral común, considerando tratarse de constante disputa entre competidores, pero aún así la configuración de la culpa recíproca no es simple.

Pocos son los casos decididos reconociendo la culpa recíproca. Abajo sigue un fallo:

²²¹ MARTINS, Sergio Pinto. **Comentários às Súmulas do TST**. o. c., p. 19.

²²² JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Manual de Direito do Trabalho**. o. c., p. 717.

EMENTA: CONTRATO DE TRABALHO DE ATLETA PROFISSIONAL. RESCISÃO POR CULPA RECÍPROCA - INTELIGÊNCIA DO ARTIGO 28, PARÁGRAFO PRIMEIRO, DA LEI 9.615/98. Segundo entendimento vencedor prevalecente na Egrégia Turma, é possível a aplicação do instituto da culpa recíproca na rescisão do contrato de trabalho firmado entre o atleta profissional e a entidade de prática desportiva, quando ambos os contratantes praticam atos que não se ajustam ao efetivo e regular cumprimento do pacto laboral firmado. De outro lado, já operada, na prática, a transferência do atleta para outra entidade, em razão de atestado liberatório concedido em sede de tutela antecipada, não cabe desconsiderar os efeitos da efetiva ruptura do contrato, ocorrida anteriormente, na esfera da realidade, que se reveste de natureza principiológica no Direito do Trabalho. (TRT 3ª Região, RO – 01680-2003-017-03-00-5, Relator: Márcio Flávio Salem Vidigal, Data de Julgamento: 10/05/2004, 1ª Turma, Data de Publicação: DEJT 14/05/2004)

Por lo tanto, se trata de especie de extinción de difícil configuración práctica. En la práctica es extremadamente improbable que este tipo de extinción ocurra, pues depende de comprobación, o sea, de adecuado contenido probatorio (medios de prueba) de ambas las partes para que el juez quede convencido de la comisión de falta grave por parte del club y del futbolista.

2.11.5.3 Créditos debidos

El futbolista podrá reclamar el pago de la cláusula compensatoria deportiva, la cual es debida por mitad, de acuerdo con el artículo 484 de la CLT. Las demás rúbricas laborales también serán debidas por mitad, citándose vacaciones proporcionales y decimotercer salario, según dispone la *Súmula* 14 del TST. El FGTS podrá ser sacado, debiendo el club pagar la multa por mitad, es decir, 20% (artículos 20, inciso I, y 18, párrafo 2º, de la Ley nº 8.036/90). Como forma de aclaración, el preaviso no es debido, puesto que esta figura jurídica sólo existe para los contratos por plazo indeterminado (artículo 487 de la CLT). Aún, se cita como debida mitad de otras rúbricas tales como *bichos*, premios por ventura debidos por el club al futbolista. La rescisión se opera mediante la asistencia del sindicato o frente a la autoridad del Ministerio del Trabajo (artículo 477, párrafo 1º, de la CLT) si el contrato poseía más de un año. El club realizará la “baja” del contrato de trabajo en la CTPS del futbolista y en sus registros funcionales.

Es un despido que depende del reconocimiento por la Justicia Laboral. Cuando de la presentación de la demanda laboral, es indispensable pedido de medida cautelar para liberación del vínculo laboral y deportivo, de forma que el futbolista pueda actuar por otro club y no encontrarse privado de ejercer su profesión.

2.11.6 Por incapacidad permanente del futbolista

2.11.6.1 Concepto

La incapacidad permanente implica en la imposibilidad para la práctica laboral. Tiene origen en un accidente de trabajo o alguna enfermedad que imposibilite el empleado de ejercer su profesión. La incapacidad permanente puede ser parcial o total. La parcial se caracteriza cuando el empleado sufre un accidente laboral o no, que después de determinado tiempo se recupera parcialmente, es decir, el empleado presenta secuela definitiva que implique en reducción de su capacidad laboral, haciendo con que no consiga regresar a la profesión que antes ejercía. En este caso, el empleado tiene derecho al beneficio de la seguridad social *auxílio-acidente*, como ya explicado en el tópico 2.4.12.2. De otra parte, la incapacidad total es aquella verificada cuando el empleado no tiene condiciones de ejercer ninguna actividad laboral, pues su capacidad para trabajar está totalmente comprometida. Autoriza el recibimiento de la *aposentadoria por invalidez*. Luego, la incapacidad puede ser para la actividad que era ejercida anteriormente, pero no para otras, o aún puede ser total para cualquiera actividad laboral, por determinado lapso de tiempo, o por tiempo indeterminado.

Como ya hemos visto en este trabajo, la incapacidad lleva a la suspensión del contrato de trabajo. Ocurriendo un accidente de trabajo o alguna enfermedad que imposibilite el empleado de ejercer su profesión, por más de quince días, éste pasa a recibir beneficio de la seguridad social, de responsabilidad del INSS, que puede ser el *auxílio-doença acidentário* o el *auxílio-doença comum*. Constatando que la recuperación es parcial, es decir, para otra actividad laboral (no para la antes ejercida), el empleado, como antes explicado, puede retornar a la actividad laboral (a otras actividades laborales), aunque con su capacidad reducida, percibiendo, en lugar del *auxílio-doença*, el *auxílio-acidente*. Al revés, no recuperándose, tendrá derecho a la *aposentadoria por invalidez*.

La cuestión es saber en qué momento la incapacidad permanente autoriza la extinción del contrato de trabajo.

2.11.6.2 Características aplicadas al fútbol

2.11.6.2.1 Seguro deportivo

Para el ejercicio pleno de la actividad física, directamente ligada al fútbol y a otros deportes, es necesario que el futbolista esté apto y en condiciones que no le impidan de trabajar. Para otras profesiones la incapacidad física permanente puede no representar el término y la imposibilidad de continuar trabajando, sin embargo, para la práctica deportiva significa el fin de la actividad profesional.

Tornándose el futbolista incapacitado de forma permanente para la práctica deportiva, por razón, ligada o no al fútbol, se aplican algunos derechos legalmente establecidos para amparar los perjuicios ocasionados. La incapacidad permanente puede llevar a la extinción del contrato de trabajo, aunque no de forma directa. Ocurre que, para que la extinción sea viable, es necesario tener en cuenta las consecuencias de la incapacidad, es decir, la incapacidad permanente parcial o total para el fútbol generan distintas consecuencias jurídicas en el ámbito de la seguridad social.

Independientemente de esto, para minimizar los efectos de eventual accidente que determine la muerte o la incapacidad permanente para la práctica deportiva, así como forma de indemnización, los clubes son obligados (artículo 94 de la Ley n° 9.615/98) a contratar seguro de vida y de accidentes personales vinculados a la actividad deportiva para los futbolistas cuando de la firma del contrato de trabajo, con el fin de cubrir los riesgos a que están sujetos (artículo 45 de la Ley n° 9.615/98). El párrafo 1° sigue discutiendo que la importancia asegurada debe garantizar al futbolista o a quien éste indicar derecho a una indemnización mínima correspondiente al valor total anual de la remuneración ajustada entre club y futbolista. El párrafo 2° del referido artículo, inserido en la Ley n° 9.615/98 por la Ley n° 12.395/11, dispone que el club será responsable por los gastos médico-hospitalarios y de medicamentos necesarios al restablecimiento del futbolista mientras la aseguradora no efectúe el pago de la indemnización. En cuanto a este último párrafo, se evita que el retardo del atendimento médico pueda perjudicar la recuperación del futbolista.

Así, conforme ya explicado y analizado en el capítulo 2.4.12 el seguro alberga los accidentes de trabajo que por ventura puedan ocurrir y también el seguro de vida y accidentes personales. Con la obligatoria acumulación de los dos tipos de seguros el futbolista, además de un seguro personal en su favor (seguro de vida y de accidentes personales - para cubrir eventuales problemas que puedan ocurrir fuera de la actividad deportiva), tendrá derecho también a un seguro que cubra eventuales daños causados por la práctica deportiva que sin dudas contiene riesgos inherentes a la actividad deportiva.

Así, este seguro de vida y de accidentes personales cubrirá los futbolistas contra los riesgos de muerte o incapacidad para la práctica deportiva, parcial o total, temporal o

permanente, resultante de un accidente, de una enfermedad, o aún, de una agresión provocada durante la disputa competitiva. Por evidente, el seguro deportivo no evita el riesgo, sino previene el peligro del futbolista víctima no obtener resarcimiento.²²³

Está claro que los futbolistas tienen derecho a recibir correspondiente indemnización prevista por el seguro del artículo 45 de la Ley nº 9.615/98. No siendo contratado el seguro, será necesario que el futbolista, en caso de incapacidad permanente, o sus herederos, en caso de óbito, presenten demanda laboral en contra el club para recibimiento, de forma judicial, de indemnización sustitutiva al seguro deportivo (correspondiente al valor mínimo de doce meses de remuneración, conforme previsto en el artículo 45), lo que seguramente retrasa el recibimiento de la misma, pero garantiza que el futbolista no se quede sin cualquiera asistencia.

RECURSO ORDINÁRIO. ATLETA PROFISSIONAL. INDENIZAÇÃO SUBSTITUTIVA AO SEGURO DESPORTIVO. ART. 45 DA LEI Nº 9.615/98. A ausência de contratação do seguro desportivo previsto no art. 45 da Lei nº 9.615/98 é ato ilícito decorrente da omissão voluntária do clube-empregador e para ele faz nascer a obrigação de indenizar o atleta profissional-empregado pelo valor correspondente (arts. 186 e 927 do CC).

(TRT 1ª Região, RO – 0001638482011501048, Relator: Des. Marcelo Augusto Souto de Oliveira, Data de Julgamento: 29/04/2014, 5ª Turma, Data de Publicação: DEJT 07/05/2014)

INDENIZAÇÃO PELA NÃO CELEBRAÇÃO DO SEGURO DESPORTIVO (alegação de violação do artigo 45 da Lei nº 9.615/98). O artigo 45 da Lei nº 9.615/98 foi expresso ao determinar às entidades de prática desportiva a contratação de seguro de acidentes do trabalho em prol dos atletas profissionais e a ela vinculados, no intuito de cobrir os riscos a que estão sujeitos, prevendo, também, que a omissão empresária ensejaria a indenização correspondente ao valor da apólice estabelecida no texto legal. Ou seja, a contratação do seguro previsto no referido dispositivo legal não é facultativa; ao contrário, a norma tem aplicação cogente e a não contratação do seguro implica, em caso de eventual sinistro ocorrido com o atleta, em dever do clube indenizar substitutivamente, na forma dos artigos 186, 927 e 247 do Código Civil. Vale lembrar, por relevante, que o artigo 45 da Lei nº 9.615/98 é obrigatório para a modalidade futebol, como preceitua o artigo 94 da mesma lei. Incólume, pois, o disposto no artigo 45 da Lei nº 9.615/98. Recurso de revista não conhecido.

(TST-RR – 168500-29.2006.5.01.0046. Data de Julgamento: 04/09/2013, Relator Ministro: Renato de Lacerda Paiva, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 13/09/2013).

Por lo tanto, la no contratación del seguro es entendido como un acto ilícito cometido por el club, que se origina de la omisión voluntaria y que, por consecuencia, hace aparecer la obligación de que el futbolista sea indemnizado de forma sustitutiva. Adicionalmente, dependiendo del caso concreto, el club aún puede ser condenado al pago de daños materiales, daños morales, de acuerdo con la previsión de los artículos 186 y 927 del Código Civil, e incluso pago de pensión mensual, vitalicia o no, principalmente cuando constatada la culpa del club.

²²³ MELO FILHO, Álvaro. **Nova Lei Pelé – Avanços e Impactos**. o. c., p. 217.

Estas son las consecuencias en el campo de la responsabilidad civil.

2.11.6.2.2 Las consecuencias de seguridad social y laborales para el contrato especial de trabajo deportivo

Importantes y distintas consecuencias emergen desde la incapacidad permanente parcial o total. En el capítulo 2.4.12 se ha tratado de las consecuencias jurídicas a partir de lesiones sufridas por futbolistas, explicando el tratamiento conferido legalmente a cada caso concreto dependiendo del plazo de alejamiento y si la lesión incapacita al futbolista total o parcialmente para la actividad deportiva, incluso explicando los beneficios de la seguridad social a que el futbolista o sus herederos podrán tener derecho.

La cuestión es saber en qué momento el contrato de trabajo puede ser extinguido. Veremos que incluso el contrato puede no ser extinguido. Antes de analizar cuando y si puede ser rescindido, importante se torna aclarar el siguiente punto: ¿y si durante el periodo de alejamiento el contrato alcanza su plazo final? Sabemos que el contrato especial de trabajo deportivo posee plazo determinado, luego, existen dos posiciones: (i) la causa suspensiva no sería óbice para la fluidez del plazo contractual, es decir, si, por ejemplo, durante el periodo de alejamiento ocurriese el vencimiento del plazo del contrato (el plazo del contrato podría terminar aunque vigente el beneficio de la seguridad social), y (ii) el plazo del contrato se prorroga hasta el día siguiente al término de la causa suspensiva. La segunda posición parece más adecuada, evitándose, por ejemplo, que el contrato se extinga mientras el empleado esté apartado bajo beneficio de la seguridad social. De cualquiera forma la primera posición no se aplicaría de ninguna manera a los accidentes de trabajo, hecho que siempre tiene la virtud de impedir la extinción del contrato. Además, independiente de cual posición, es necesario observar si las partes acordaron la previsión del artículo 472, párrafo 2º, de la CLT, que permite, bajo acuerdo, que el periodo de alejamiento no sea computado para el término del plazo contractual (para que sea añadido al final).

Una vez ocurrido un accidente, ligado o no a la actividad deportiva, si ultrapasado el plazo de quince días, el futbolista pasa a recibir beneficio de la seguridad social, que puede ser el *auxílio-doença acidentário* o el *auxílio-doença comum*. A partir de este momento el contrato de trabajo queda suspendido, no pudiendo ser rescindido. Volviendo al trabajo, si la causa suspensiva del contrato era accidente de trabajo, entonces el club no podrá dispensar al futbolista, debido al derecho provisorio de doce meses. No estando la causa suspensiva relacionada a accidente de trabajo, entonces la dispensa está autorizada, tan pronto retorne al

trabajo. En un caso u otro, la extinción del contrato de trabajo no es automática. El club puede esperar que el contrato se extinga por término del plazo o puede rescindir el contrato sin causa justificada. Vemos que la extinción del contrato por incapacidad permanente en realidad es una especie inexistente jurídicamente, puesto que la causa no podrá ser la incapacidad propiamente, sino tendrá que ser la rescisión sin causa justificada.

Siendo la incapacidad permanente parcial o total, el contrato de trabajo no puede ser rescindido, puesto que va a quedar suspendido. Tanto parcial como total, la incapacidad permanente inhabilita al futbolista para la práctica deportiva. En la incapacidad permanente parcial el futbolista recupera su aptitud para otras actividades laborales, luego, el contrato se reactiva hasta el término de su plazo, a menos que el club lo demita (respetado el plazo de estabilidad caso la causa suspensiva fue accidente de trabajo). El club tendrá que asignar otro trabajo en su estructura interna para el futbolista. Ya en la incapacidad permanente total el futbolista no se recupera ni siquiera para otra actividad laboral, caso en que tendrá que jubilarse.

Aquí emerge la discusión sobre la *aposentadoria por invalidez*. La referida jubilación suspende el contrato de trabajo (artículo 475 de la CLT). La legislación no prevé un plazo máximo para la suspensión del contrato, siendo pagado mientras el empleado permanecer en la situación de invalidez. El párrafo 1º del artículo 475 asegura que recuperando el empleado la condición para el trabajo y siendo la jubilación cancelada, será garantizado el derecho a la función que ocupaba cuando se retiró, facultado al empleador el derecho de indemnizar al empleado por rescisión del contrato, según los artículos 477 y 478 (que se aplican a los contratos por plazo indeterminado), a menos que sea portador de estabilidad, caso en que la indemnización será pagada bajo previsión del artículo 497.

En esta línea dice la *Súmula* 160 del TST: “*Cancelada a aposentadoria por invalidez, mesmo após cinco anos, o trabalhador terá direito de retornar ao emprego, facultado, porém, ao empregador, indenizá-lo na forma da lei.*” La *Súmula* 217 del STF trata del tema en sentido opuesto: “*Tem direito de retornar ao emprego, ou ser indenizado em caso de recusa do empregador, o aposentado que recupera a capacidade de trabalho dentro de cinco anos, a contar da aposentadoria, que se torna definitiva após esse prazo.*” Del año 1963, aunque no expresamente cancelada, existe jurisprudencia minoritaria defendiendo que el plazo máximo de suspensión del contrato de trabajo durante la *aposentadoria por invalidez* sería de cinco años, y que después de este plazo la jubilación se tornaría definitiva (lo que permitiría la extinción del contrato).

Ocurre que la legislación de la seguridad social fue alterada de forma que no más existe jubilación por invalidez definitiva. El beneficio se paga mientras dure la incapacidad.

Verificada la recuperación del empleado el pago del beneficio es interrumpido. El artículo 47 de la Ley n° 8.213/91 regula el tema; el inciso I dispone que cuando la recuperación del jubilado por invalidez ocurrir dentro de cinco años, contados de la fecha de inicio de la *aposentadoria por invalidez* o del *auxílio-doença* que la precedió sin interrupción, el beneficio cesará. A seguir, el inciso II dice que si la recuperación es parcial, u ocurrir después del periodo del inciso I, o aún cuando el asegurado es declarado apto para el ejercicio del trabajo distinto del que habitualmente ejercía, la jubilación será mantenida, sin perjuicio de la vuelta a la actividad, siendo el beneficio pagado en valor integral durante los seis meses contados de la fecha en que verificada la recuperación de la capacidad, con reducción de 50% en el periodo siguiente de seis meses y con reducción de 75%, también por igual periodo de seis meses, al término del cual cesará definitivamente.

La única posibilidad de dispensa del empleado, durante el periodo de licencia, es por justa causa, pedido de dimisión o extinción de la empresa. Sin embargo, si no ocurrir la recuperación, ¿el beneficio deberá ser pagado de forma indefinida, sin que el empleador pueda rescindir el contrato? Este es el entendimiento mayoritario. La rescisión solamente puede ser efectiva cuando de la recuperación del empleado. Sin embargo, a cada dos años el asegurado debe someterse a evaluación médica para que el INSS pueda evaluar si la *aposentadoria por invalidez* debe o no ser mantenida.

Específicamente en relación a la actividad deportiva, el club suspende el contrato mientras el futbolista recibe el beneficio de la *aposentadoria por invalidez*. No ocurriendo la recuperación para el trabajo, el club no puede extinguir el contrato.

2.11.6.3 Créditos debidos

La incapacidad permanente no es causa propia de extinción del contrato de trabajo, de esta forma, sólo si el futbolista recuperarse para ejercer otra actividad laboral y si eventualmente ultrapasado el periodo de estabilidad provisoria, conforme a cada caso concreto, el club podrá rescindir el contrato. Deberá indemnizar el futbolista, como si fuera una rescisión sin causa justificada. Otra alternativa es aguardar el término del lapso temporal.

En una hipótesis u otra, los créditos debidos al futbolista son aquellos ya explicados en los tópicos 2.11.1 (extinción por expiración del tiempo) y 2.11.3.3 (extinción por voluntad del club - despido/dimisión sin causa justificada).

2.11.7 Por muerte del futbolista

2.11.7.1 Concepto

La extinción del contrato por muerte determina la extinción del contrato de trabajo en razón del requisito de la personalidad del mismo. El contrato tiene carácter personalísimo, generando la pérdida de sus efectos en caso de fallecimiento. Es un motivo superveniente de cesación del contrato de trabajo, que escapa a la voluntad de las partes, tornándose ineficaz.

En cuanto al fútbol el tema no se diferencia demasiado del contrato de trabajo común, aunque con algunas características propias de la actividad en lo que se refiere a los créditos laborales que se originan a partir de extinción del contrato por muerte.

2.11.7.2 Características aplicadas al fútbol y créditos debidos

La muerte interrumpe la vida, extinguiendo el contrato de trabajo. Para minimizar los efectos de eventual accidente que determine la muerte, y como forma de indemnización, los clubes son obligados (artículo 94 de la Ley n° 9.615/98) a contratar seguro de vida y de accidentes personales vinculados a la actividad deportiva para los futbolistas cuando de la firma del contrato de trabajo, con el fin de cubrir los riesgos a que están sujetos (artículo 45 de la Ley n° 9.615/98). El seguro ampara los futbolistas en caso de incapacidad o muerte. Para no repetir argumentos ya expuestos, se hace referencia en este momento a la fundamentación del tópico 2.11.6.2.1 para evitar tautología.

El seguro de vida y de accidentes personales protegerá los futbolistas contra los riesgos de incapacidad para la práctica deportiva, parcial o total, temporal o permanente, y también para la muerte, resultante de un accidente, de una enfermedad, o incluso de una agresión.

En el capítulo 2.4.12 fueron tratadas las consecuencias jurídicas a partir de lesiones sufridas por futbolistas que los lleven a la incapacidad o a la muerte, así como explicados los beneficios de la seguridad social a que el futbolista o sus herederos podrán tener derecho. Reiterando que la ausencia de contratación de seguro autoriza que los herederos del futbolista presenten demanda laboral para que sean indemnizados de forma sustitutiva, además de que el club aún puede ser condenado al pago de daños materiales, daños morales e incluso pago de pensión mensual, vitalicia o no, principalmente cuando constatada la culpa del club. Sin desconsiderar, al revés, que los tribunales están decidiendo de forma cada vez más frecuente que los clubes son responsables objetivamente por reparar los daños causados.

En cuanto a los créditos debidos, el club tendrá que pagar a los herederos del futbolista, rúbricas como saldo de salarios, vacaciones proporcionales acrecidas de 1/3, decimotercer salario proporcional, y el FGTS podrá ser sacado. La multa de 40% no es debida, porque las hipótesis de incidencia están establecidas legalmente y la muerte o invalidez no son causas previstas. Podrán ser debidos igualmente eventuales otros haberes constantes del instrumento de cláusulas extras e integrantes del contrato de trabajo.

A par del seguro, a depender del caso concreto, el club aún puede ser condenado, si demandado judicialmente, al pago de daños materiales, daños morales e incluso pago de pensión mensual.

Otros derechos, por ser intransferibles, como la cláusula compensatoria deportiva, no son debidos. A continuación, el vínculo laboral y el vínculo deportivo se extinguen.

Cabe al club emitir el TRCT, además de ser obligatorio que la rescisión ocurra a través de la asistencia del sindicato o frente a la autoridad del Ministerio del Trabajo (artículo 477, párrafo 1°, de la CLT) si el contrato permaneció activo por más de un año. El club realizará, aún, la “baja” del contrato de trabajo en la CTPS del atleta y en sus registros funcionales.

2.11.8 Por extinción del club

2.11.8.1 Concepto y aplicación al fútbol

La extinción de la empresa es causa extintiva del contrato de trabajo, puesto que se trata de motivo que no puede ser atribuido al empleado. Entiende la doctrina que esta es una decisión integrada al poder directivo del empleador, para o que no puede haber consecuencias perjudiciales al empleado. Forma parte del riesgo de la actividad empresarial y por eso no puede ser transferido al empleado.

La extinción del club genera la ruptura contractual, teniendo el futbolista derecho a tratamiento semejante al recibido en el despido sin causa justificada, pues se aplica la regla general. El futbolista no concurrió para la cesación del contrato de trabajo derivada de la extinción del club.

Cumple resaltar que la extinción de club de fútbol existe, aun que difícilmente ocurra, puesto que la gran mayoría de los clubes son asociaciones civiles sin fines lucrativos (artículos 53 y siguientes del Código Civil), motivo porque la extinción depende de la decisión de la Asamblea General (formado por los asociados) deliberar sobre la extinción del club. Clubes

pequeños, de menor tradición por ventura acaban por encerrar sus actividades en consecuencia de la falta de apoyo y dificultades financieras, generando su extinción.

Por analogía se hace referencia al revocado artículo 17 de la Ley n° 6.354/76, cuya definición también sería aplicable a la extinción por fuerza mayor: “*Art . 17 Ocorrendo, por qualquer motivo, previsto em lei, a dissolução do empregador, o contrato será considerado extinto, considerando-se o atleta com passe livre.*”

2.11.8.2 Créditos debidos

El término del contrato de trabajo por motivo del cerramiento del club provoca el pago de las parcelas rescisorias, tales como, saldo de salarios (debidos hasta la fecha de la extinción – *Súmula* 173 del TST), decimotercer salario proporcional, vacaciones proporcionales acrecidas de 1/3, liberación del FGTS con la incidencia de la multa de 40%, y seguro-desempleo, así como liberación del vínculo deportivo. El futbolista tiene derecho a recibir el pago de la cláusula compensatoria deportiva, y otros premios y *bichos* constantes del contrato de trabajo.

La ruptura del contrato de trabajo debe poseer asistencia del sindicato u ocurrir frente a la autoridad del Ministerio del Trabajo (artículo 477, párrafo 1°, de la CLT) si el contrato poseía más de un año. El club realizará la “baja” del contrato de trabajo en la CTPS del futbolista y en sus registros funcionales.

2.11.9 Por fuerza mayor

2.11.9.1 Concepto y aplicación al fútbol

Aunque sea una causa de improbable acontecimiento, la fuerza mayor es el hecho inevitable e imprevisible, relativo a la voluntad del empleador, y para la realización del cual no concurrió, directa o indirectamente (artículo 501, CLT). La imprevisión del empleador excluye el motivo de fuerza mayor, de acuerdo con el párrafo 1° del artículo 501. La ocurrencia de fuerza mayor que no afectar substancialmente la situación económica y financiera de la empresa no se aplica las restricciones previstas en ley, debiendo las rúbricas pertinentes ser pagadas en su totalidad (párrafo 2° del artículo 501, CLT).²²⁴

²²⁴ MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. o. c., p. 384.

Se considera fuerza mayor una catástrofe natural (incendio, inundación o terremoto), que afecten gravemente la situación económica de la empresa. Si estos problemas afectan de forma parcial, no sería posible interpretar como fuerza mayor.

Así, estando el club imposibilitado de continuar sus actividades regulares por motivo de fuerza mayor, será terminado el contrato especial de trabajo deportivo entre futbolista y club. El futbolista que se encuentra en esta situación quedará sin contrato, más aún sin vínculo laboral y deportivo, estando apto a firmar nuevo pacto laboral con otro club.

2.11.9.2 Créditos debidos

El futbolista se titula al recibimiento de mitad de la cláusula compensatoria deportiva (aplicación por analogía del artículo 502, III, de la CLT), así como la mitad de la indemnización de 40% sobre el FGTS, es decir, 20% (artículo 18, párrafo 2º, de la Ley n° 8.036/90). Con respecto a otras rúbricas como saldo de salarios, decimotercer salario proporcional, vacaciones proporcionales, no hay previsión legal para reducción. El seguro de desempleo y otros haberes del contrato de trabajo serán debidos. La rescisión también debe poseer asistencia del sindicato u ocurrir frente a la autoridad del Ministerio del Trabajo (artículo 477, párrafo 1º, de la CLT) si el contrato poseía más de un año. El club realizará la “baja” del contrato de trabajo en la CTPS del futbolista y en sus registros funcionales.

3. EL CONTRATO DE TRABAJO DEL FUTBOLISTA PROFESIONAL EN ESPAÑA

3.1 CONCEPTO DE CONTRATO DE TRABAJO DEL FUTBOLISTA PROFESIONAL – ASPECTOS GENERALES Y LA NATURALEZA JURÍDICA DEL CONTRATO

3.1.1 Concepto y régimen jurídico

En España el Derecho del Trabajo es ampliamente legislado, siendo el contrato de trabajo el vector que formaliza la relación laboral entre empleado y empleador. Dice el artículo 8.1 del Real Decreto Legislativo nº 2/2015, más conocido como Estatuto de los Trabajadores (ET) - correspondiente a la CLT brasileña -, que el contrato de trabajo se podrá celebrar por escrito o de palabra. Aún puede ser por plazo determinado o indeterminado. La regla es que sea por tiempo indefinido, según consta en el artículo 8.2. La forma escrita se la exige para algunas relaciones laborales específicas, para los contratos por plazo determinado superior a 4 (cuatro) semanas o para las que sean clasificadas como de carácter especial, entre las cuales se destaca la relación laboral de los deportistas profesionales (artículo 2.1.d), lo que consecuentemente abarca los futbolistas, que tienen el fútbol como su profesión.

Se trata de un acuerdo firmado entre empleado y empleador o empresario sobre condiciones de trabajo, donde el primero presta un servicio por cuenta (de forma voluntaria) y dentro del ámbito de organización y dirección del otro, percibiendo a cambio una retribución de aquél. El concepto de contrato de trabajo poco se distingue de lo que el derecho laboral brasileño entiende. Contrato de trabajo es la relación jurídica por la cual el empleado, persona física, se obliga a prestar un trabajo al empleador, persona física o jurídica, donde se hacen necesariamente presentes los siguientes requisitos: voluntariedad, regularidad, dependencia, ajenidad y retribución (artículo 1.1 del Real Decreto Legislativo nº 2/2015²²⁵).

Los elementos considerados esenciales para la existencia del contrato son consentimiento, objeto y causa. Consentimiento porque debe existir la voluntad de ambas las partes para la contratación, ausentes cualquier tipo de vicios como engaño, fraude o violencia. Objeto, como ya hemos visto en la legislación brasileña, debe ser posible, lícito y determinable. La causa es el motivo que lleva las partes a firmar el contrato, que es la prestación laboral a cambio del salario.

²²⁵ Art. 1.1 Esta ley será de aplicación a los trabajadores que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario.

Ocurre que, así como en Brasil, determinadas relaciones laborales son reguladas de forma específica, por legislación especial, dada las peculiaridades inherentes a tal trabajo. De forma similar al Brasil, el contrato de trabajo de los deportistas en general, incluyendo ahí los futbolistas, contiene algunas peculiaridades, motivo por el cual es regulado por legislación especial, cual sea, el Real Decreto nº 1006/1985, de 26 de junio²²⁶. Este instrumento legal ya inicia informando en su artículo 1.2 que son deportistas profesionales quienes, en virtud de una relación establecida con carácter regular, se dediquen voluntariamente a la práctica del deporte por cuenta y dentro de ámbito de organización y dirección de un club o entidad deportiva a cambio de una retribución. En el caso del contrato de trabajo de los futbolistas profesionales, los sujetos del contrato serán el club o SAD (empleador) y el futbolista profesional (empleado).

Importante añadir que en el ámbito del fútbol existe un doble sistema calificador de la condición de futbolista profesional. El laboral, previsto en el citado Real Decreto, y el deportivo, establecido por las normas federativas. La RFEF, por su Reglamento General 2016-2017 dice que:

Artículo 122. Clasificación.

1. Los futbolistas se clasifican en función de la retribución que perciben por su actividad futbolística, en profesionales y en no profesionales.
2. Los futbolistas que perciban una retribución que supere la compensación de gastos derivados de la actividad futbolística, serán profesionales, y deberán tramitar licencia tipo “P”, con independencia de la categoría a la que esté adscrito el equipo por el que se inscriba el futbolista.
[...]
4. Los futbolistas que perciban una compensación de gastos que no supere los derivados de la actividad futbolística, serán no profesionales, y tramitarán su licencia de acuerdo con la edad que tengan en cada temporada deportiva:
[...]

No resulta fácil definir el límite, siendo necesario observar de forma conjunta los requisitos de la legislación laboral y de la normativa deportiva para concluir sobre la profesionalidad o no del futbolista. Es irrelevante cuál sea la denominación empleada para calificar al deportista, pues lo que importa es la naturaleza de su vinculación con el club/SAD. A lo largo del tiempo los Tribunales vienen desempeñando un importante papel respecto a la definición de las condiciones de futbolista profesional o aficionado, aunque existan distintas corrientes. Los Tribunales han enfrentado inúmeros casos prácticos como, por ejemplo, STSJC 5023/2003, STCT de 14 de octubre de 1983, SSTSJ de Andalucía/Sevilla de 7 de mayo de 1996, STSJ BAL 1117/2012 y la sentencia de 2 de abril de 2009 del Tribunal Supremo. Lo

²²⁶ Artículo 1.1 El presente Real Decreto regula la relación especial de trabajo de los deportistas profesionales, a la que se refiere el artículo segundo, número uno, apartado d) del Estatuto de los Trabajadores.

definidor es analizar si están presentes los requisitos previstos en el artículo 1.2 del Real Decreto nº 1006/985 y entender el carácter atribuido a las cantidades pagas al futbolista; si se considera salario será una relación laboral, si se considera compensaciones por los gastos o simple gratificaciones será aficionado. La cuestión no es sólo analizar si la retribución supera la compensación de gastos derivados de la actividad futbolística.

Así, teniendo en cuenta tales análisis, se hace posible conceptuar el contrato de trabajo deportivo como siendo el contrato escrito firmado entre futbolista profesional y club/SAD donde se establecen derechos y deberes a ambas las partes, cabiendo al club/SAD hacer el pago de la remuneración al futbolista, mientras que éste se obliga a respetar el poder de dirección del club/SAD.

Con respecto a la peculiaridad de la actividad deportiva Vicente Montes entiende que:

no podemos olvidar que la especialidad propia de las relaciones laborales de los deportistas profesionales está determinada por peculiaridades inherentes a la actividad deportiva objeto de su trabajo y que esta actividad deportiva tiene unas normas y reglamentaciones de observancia inexcusable para el normal desarrollo de las competiciones deportivas (jornadas de descanso – casi nunca en festivos -, vacaciones – cuando no hay competición -, jornada de trabajo, concentraciones, etc.) que inciden sobre la relación laboral de forma determinante.²²⁷

Relación laboral menos usual que también está dentro del ámbito de aplicación del Real Decreto nº 1006/1985, prevista en el artículo 1.3, es aquella relación de carácter regular establecida entre deportistas profesionales y empresas cuyo objeto social consista en la organización de espectáculos deportivos, así como la contratación de deportistas profesionales por empresas o firmas comerciales, para el desarrollo, en uno y otro caso, de las actividades deportivas en los términos previstos en el número anterior. No se debe confundir tal relación laboral con la contratación de deportistas o de sus clubes para realización de comerciales o campañas publicitarias o de patrocinio. Este tipo de relación jurídica es civil, no se confundiendo con la relación laboral entre deportista y club que no es afectada.

Además de regular la relación laboral entre entidades de práctica deportiva y deportistas profesionales, en el sentido estricto de la palabra, el Real Decreto nº 1006/1985 igualmente comprende los entrenadores/técnicos y preparadores físicos. Inicialmente, por no haber mención expresa a ellos en el Real Decreto, surgieron dudas en relación a su inclusión. Como dicho por Emilio A. García Silvero, la inclusión de tales profesionales, como sujetos de la relación laboral especial de los deportistas profesionales constituye el objeto litigioso más

²²⁷ MONTES, Vicente. *Deportistas Profesionales*. In: **Manual de la Organización Institucional del Deporte**. BLANCO, AA. VV., Barcelona: Paidotribo, 2010, p. 320.

abundante y la cuestión que ha suscitado mayor atención doctrinal desde la entrada en vigor del Real Decreto nº 1006/1985, puesto que la disposición reglamentaria fue pensada en exclusiva para deportistas profesionales. En la voluntad de la norma se había excluido todo lo que no fuese un futbolista-jugador, y, de hecho, el contenido de la misma, sus principales instituciones, es un fiel reflejo de las necesidades de los futbolistas. De ningún colectivo más.²²⁸ Sin embargo, tal cuestión quedó, de cierta manera, resuelta con la jurisprudencia, por medio de las sentencias del Tribunal Supremo del 14 de mayo de 1985, 14 de febrero de 1990 y del 28 de mayo de 1990, que ordenaron que el Real Decreto también sea aplicado a los entrenadores y empleados de la comisión técnica. Aunque tal posición es mayoritaria, existen decisiones que califican tales empleados como personal de alta dirección y otras como relación laboral común, que es la menos frecuente.

Los entrenadores de las selecciones nacionales, que inicialmente eran comprendidos como personal de alta dirección (Real Decreto nº 1382/1985) o como relación laboral común (Estatuto de los Trabajadores), más recientemente están siendo calificados por la jurisprudencia como incluidos en el ámbito de aplicación del Real Decreto nº 1006/1985. La exclusión original estaba basada en la previsión del artículo 1.6²²⁹ del referido Real Decreto, que no considera como relación laboral cuando deportistas son convocados para participar de selecciones españolas mantenidas por federaciones deportivas. La nueva interpretación se fundamenta en el hecho de que el vínculo del deportista convocado es obligatorio, pero esporádica, mientras que la del entrenador de una selección es una actividad profesional permanente, que, tal como la relación de los entrenadores con los clubes/SAD, observa los requisitos que configuran una relación laboral.

Además de los recientes cambios interpretativos referentes a los cargos de entrenadores, preparadores físicos, distintos fallos han extendido la amplitud del Real Decreto nº 1006/1985, decidiendo que personas que en el ámbito del club estén involucradas en el “proyecto deportivo”, puesto que para la consecución de un proyecto es necesaria la participación de los futbolistas, pero igualmente de personas que dirigen y organizan el equipo, función que se atribuye a los entrenadores, directores, secretarios técnicos, incluso ojeadores. La práctica del deporte se asume desde el carácter no sólo físico sino también técnico e intelectual, por lo que,

²²⁸ GARCÍA SILVERO, Emilio A. El Contrato de Trabajo de los Deportistas Profesionales en España. Aspectos Básicos. In: **Direito do Trabalho e Desporto**. OLIVEIRA, Leonardo Andreotti Paulo de. São Paulo: Quartier Latin, 2014, p. 332.

²²⁹ Artículo 1.6 Las presentes normas no serán de aplicación a las relaciones entre los deportistas profesionales y las Federaciones Nacionales cuando aquéllos se integren en equipos, representaciones o selecciones organizadas por las mismas.

no solamente los futbolistas profesionales en materia específica deben estar incluidos en la relación laboral de los deportistas profesionales. Es así que innúmeros tribunales están juzgando, pudiéndose citar los fallos STSJ CAT 15204/2005 y STSJ PV 4332/2008.

En este último fallo sigue una observación relevante sobre esta discusión:

Como bien relata la instancia el actual mundo deportivo complejo y mediático cumple unas funciones de objetivos, de equipos, calendarios, reglamentos, planificaciones y programaciones, que suponen en sí una práctica de vinculación y detalla el deporte profesional específico que representan (ya sea fútbol u otros), y hacen que las labores actuales de este control de jugadores, de coordinación y planificación de pretemporadas, de seguimiento de equipos, de coordinación de la preparación física y técnica, de la exigencia de información y documentación de las necesidades deportivas o de la suficiencia de los jugadores, las metas de nuevas incorporaciones u otras, suponen en sí unas funciones específicas más cercanas a la práctica del deporte que a cualquier otra mención que predique una función simplemente administrativa incardinable en la relación laboral común.²³⁰

Así, los tribunales están decidiendo que las disposiciones contenidas en el Real Decreto nº 1006/1985 no son aplicables únicamente a los deportistas profesionales *strictu sensu*, sino que también a los entrenadores, preparadores físicos, etc., que deben ser considerados como deportistas profesionales.

Al fin, tribunales ya han tenido la oportunidad de decidir sobre la relación legal de los árbitros y jueces deportivos. Hasta ahora los pleitos para incluirles en el ámbito de aplicación del Real Decreto nº 1006/1985 han sido desestimados. Difícil concluir cual sería la forma jurídica más adecuada, sin embargo, parece ser la relación laboral común, aunque la discusión esté centrada sobre la presencia de los requisitos constitutivos de la relación de trabajo.

La verdad es que la ampliación del concepto de deportista profesional, hecha por los tribunales, ha caminado para fronteras que nunca había pensado el legislador, produciendo efectos no deseados para estos sujetos, considerando que la relación laboral-deportiva es formada por otras particularidades que son, en teoría, absolutamente inaplicables al personal que “no actúa directamente en la cancha” como las normas de traspaso, préstamo, cláusulas de rescisión, etc., además de privarles, de las indemnizaciones derivadas del carácter indefinido de la relación laboral común²³¹.

²³⁰ PODER JUDICIAL. Disponible en: <
http://www.poderjudicial.es/search/doAction?action=contentpdf&database=AN&reference=4658784&link_s=&optimize=20090716&publicinterface=true>. Acceso en: 21 mar. 2016.

²³¹ GARCÍA SILVERO, Emilio A. El Contrato de Trabajo de los Deportistas Profesionales en España. Aspectos Básicos. In: **Direito do Trabalho e Desporto**. OLIVEIRA, Leonardo Andreotti Paulo de. o. c., p. 336.

3.1.1.1 Presupuestos del contrato de trabajo deportivo y exclusiones a la aplicación del Real Decreto nº 1006/1985

Mirando más allá, los presupuestos del Real Decreto nº 1006/1985 son regularidad, voluntariedad, ajenidad, dependencia y retribución. Discurriendo brevemente sobre cada uno de estos presupuestos tenemos que la regularidad es un elemento esencial para que el futbolista sea considerado profesional, es decir, sin regularidad no hay profesionalismo. Es lo que se averigua a partir del artículo 1.4 del Real Decreto nº 1006/1985²³². Este precepto inevitablemente remueve inúmeros deportistas del ámbito de aplicación del citado Real Decreto, pues no actúan de forma fija (tenistas, golfistas, etc.).

Después, el requisito de la voluntariedad significa que los futbolistas se someten voluntariamente a la relación laboral. Pero eso no ocurre cuando se habla de la relación entre deportistas y federaciones nacionales, caso en que ellos por regla se obligan a servir a los equipos de las federaciones, no habiendo la incidencia del Real Decreto (artículo 1.6), es decir, no hay relación laboral entre futbolista convocado para su selección nacional y la federación nacional, aunque el contrato de trabajo con su club siga vigente, de acuerdo con la reglamentación FIFA y el artículo 47 de la Ley nº 10/1990 del Deporte. A seguir, el requisito de la ajenidad es que la retribución financiera no depende del éxito o fracaso del club-empendedor. El requisito de la dependencia refleja la necesidad del futbolista en acatar las órdenes del club, respetando la jerarquía que existe en el club, según el artículo 1.2: “dentro del ámbito de organización y dirección de un club o entidad deportiva”. La retribución es otro requisito del contrato de trabajo, pues el Real Decreto nº 1006/1985 exige que el futbolista preste sus servicios a cambio de una retribución (artículo 1.2). Como aclaración, el párrafo 2º del artículo 1.2 excluye de su ámbito de aplicación aquellas personas que se dediquen a la práctica del deporte (en nuestro caso del fútbol) dentro del ámbito de un club percibiendo de éste solamente la compensación de los gastos derivados de su práctica deportiva. Incluso aquí se hace una remisión a lo que el artículo 2.2 del RETJ de la FIFA prevé al decir que se considera futbolistas profesionales a quienes tengan un contrato con un club, y perciban un monto superior a los gastos que efectivamente efectúen por su actividad futbolística, y califica de aficionados (amateurs) a quienes no perciban cantidades superiores a la cuantía de dichos gastos. En otras

²³² Art. 1.4. Las actuaciones aisladas para un empresario u organizador de espectáculos públicos, de deportistas profesionales a que se refiere este Real Decreto, estarán excluidas de la presente regulación, sin perjuicio del carácter laboral común o especial que pueda corresponder a la contratación y de la competencia de la jurisdicción laboral para conocer de los conflictos que surjan en relación con la misma.

palabras, sin contrato de trabajo y sin salario que asegure al futbolista su subsistencia no hay espacio para hablar en fútbol profesional. Futbolista fuera de tales características es aficionado.

Escribo unas líneas aún para registrar que esta división entre futbolista profesional y aficionado (amateur) no es algo absoluto, puesto que la jurisprudencia mayoritaria de los tribunales españoles entiende que no es la calificación dada por las partes, la categoría en la que juegue, la calificación federativa (licencia de futbolista aficionado o de profesional – mejor explicado en apartado posterior), o incluso la cantidad que reciba (y su periodicidad) que va a decir si hay o no relación laboral entre futbolista y club. En verdad, tienen que ser consideradas las reales condiciones en que se practica el deporte (la realidad de la relación futbolista-club), observándose exactamente lo que prevé el artículo 1.2 de Real Decreto nº 1006/1985. En Brasil eso se resuelve mediante la aplicación del principio jurídico de la *primazia da realidade*, o sea, lo que importa es lo que ocurre en la práctica y no los elementos contractuales, futbolísticos o financieros que cercan la relación entre futbolista y club (deben prevalecer sobre las formalidades y los hechos revelados en la ejecución concreta de los contratos de trabajo). Incluso, el hecho de que un futbolista tenga ficha de aficionado, y no de profesional, tendrá sólo consecuencias en la esfera deportiva, de tal forma que se impedirá su alineación en determinados partidos oficiales, pero nunca se podrá desnaturalizar lo que con independencia de tal circunstancia es ya por sí sola una relación de naturaleza laboral.

3.1.1.2 Normativa aplicable

También en España el contrato de los deportistas/futbolistas es distinto de los trabajadores comunes, conteniendo especificidades que a seguir serán planteadas. El contrato de trabajo es escrito, y celebrado en un modelo que está dispuesto en el Anexo I del Convenio Colectivo para la Actividad de Fútbol Profesional (CCFP), de 09/10/2015, vigente desde 01/07/2016 hasta 30/06/2020, conforme artículo 4, suscrito entre la Asociación de Futbolistas Españoles (AFE)²³³ y la Liga Nacional de Fútbol Profesional (LNFP)²³⁴. El artículo 1º fija el

²³³ La Asociación de Futbolistas Españoles (AFE), fue constituida el 23 de enero de 1978 en Madrid. De acuerdo con explicación dispuesta en su sitio electrónico (<http://afe-futbol.com/Publico/QueesAFE>), surgió con el objetivo de defender a los futbolistas y reconocer sus derechos como trabajadores. Es una asociación al servicio del colectivo de futbolistas que promueve su unión, vela por el normal desarrollo de su carrera deportiva, defendiendo y garantizando los derechos laborales, económicos y sociales, presentes y futuros, transmitiendo los valores deportivos a sus afiliados y a la sociedad, colaborando en su formación y en su posterior inserción laboral. Además, está afiliada a la FIFPro (*Fédération Internationale des Associations de Footballeurs Professionnels*).

²³⁴ La Liga Nacional de Fútbol Profesional (LNFP) es una asociación deportiva de derecho privado, sin ánimo de lucro, constituida por tiempo indefinido, que a tenor de lo establecido en los artículos 12 y 41 de la Ley nº 10/1990,

ámbito funcional del convenio, estableciendo y regulando las normas por las que han de regirse las condiciones de trabajo de los futbolistas profesionales que prestan sus servicios en los equipos de los clubes de fútbol o sociedades anónimas deportivas (SAD's), adscritos a la Liga Nacional de Fútbol Profesional (LNFP).

Por presentar características específicas, la profesión de futbolista es reglamentada por legislación especial, dígase el Real Decreto nº 1006/1985. Pero eso, no retira la aplicabilidad de los preceptos contenidos en el ET y el Real Decreto nº 2621/1986, por el que se integran los regímenes especiales de la Seguridad Social de los futbolistas en el régimen especial de trabajadores por cuenta propia o autónomos. Así, son aplicables de forma supletoria las reglas del ET y demás normas laborales de general aplicación, en cuanto no sean incompatibles con la naturaleza especial de la relación laboral de los futbolistas (artículo 21 del Real Decreto nº 1006/1985).

En resumen, la actividad profesional de los futbolistas (excluida la actividad de los futbolistas no profesionales) en España es regulada por el Real Decreto nº 1006/1985, normas laborales generales (ET, etc.) y el Real Decreto nº 2621/1986, normas colectivas (Convenio Colectivo para la Actividad de Fútbol Profesional), y también por la normatividad de la *Fédération Internationale de Football Association* (FIFA), especialmente el RETJ de la FIFA y la Circular nº 1171/2008 de la FIFA, que trata de los requisitos mínimos del contrato de trabajo estándar del fútbol profesional a nivel mundial. Así como la *Confederação Brasileira de Futebol* (CBF), la Real Federación Española de Fútbol (RFEF) igualmente es federación nacional asociada a la FIFA, obligándose a seguir sus normas y directrices para participar del fútbol profesional federado. La RFEF es parte integrante de la pirámide del fútbol. El artículo 1.4 de los Estatutos de la RFEF, vigentes desde 2012, establecen que ésta está afiliada a la FIFA y a la UEFA, cuyos Estatutos acepta y se obliga a cumplir. Además, según el artículo 9.1 del Real Decreto nº 1835/1991, sobre federaciones deportivas españolas y registro de asociaciones deportivas, cabe a las federaciones españolas inscribirse en las correspondientes federaciones deportivas internacionales, desde que autorizado expresamente por la Comisión Directiva del Consejo Superior de Deportes (CSD), o sea, según el artículo 8.p) de la Ley nº 10/1990 del

de 15 de octubre, del Deporte, está integrada exclusiva y obligatoriamente por todas las Sociedades Anónimas Deportivas y Clubes que participan en competiciones oficiales de fútbol de ámbito estatal y carácter profesional, y a la que corresponde legalmente la organización de dichas competiciones, en coordinación con la RFEF. Tiene personalidad jurídica propia y plena capacidad de obrar para el cumplimiento de sus fines y goza de autonomía para su organización interna y funcionamiento respecto de la RFEF de la que forma parte, teniendo su domicilio social en Madrid. Es lo que consta en el artículo 1º de los Estatutos Sociales de la LNFP.

Deporte, autorizar la inscripción de las federaciones deportivas españolas en las correspondientes federaciones deportivas de carácter internacional es una prerrogativa del CSD.

No se puede olvidar que, además de la relación laboral ser regulada por la legislación nacional arriba mencionada, existen aún las normas derivadas de la RFEF (Reglamento General, Estatutos, Código Disciplinario y otras), que rige el fútbol a nivel estatal en España, y las federaciones autonómicas, que rigen el fútbol en ámbito de las Comunidades Autónomas, las cuales regulan cuestiones relativas a las reglas de juego, licencias, entre muchas otras. En este sentido, Ricardo Frega Navía resume que “la relación laboral del deportista profesional queda regulada por lo preceptuado en la normativa laboral ordinaria, complementada en los hechos por la reglamentación federativa del deporte en cuestión”²³⁵.

De esta forma, van a ser analizadas a seguir las principales particularidades que involucran el contrato de trabajo de los futbolistas profesionales en España.

Así como Brasil, España igualmente posee legislación laboral específica para regular la relación laboral de los deportistas profesionales, contrariamente a Alemania e Inglaterra que aplican la legislación laboral común a la relación laboral deportiva. Se puede decir incluso que en España, al revés de lo que ocurre en Brasil, el intervencionismo estatal en el deporte es más riguroso, puesto que hay más leyes especialmente promulgadas para la reglamentación de las actividades deportivas en general y de las entidades que constituyen y dirigen el deporte. Resultado de eso es una gran cantidad de leyes de nivel estatal, autonómico y de rango legal inferior, donde los entes públicos tienen autonomía para legislar en materia deportiva.

3.1.2 Forma y contenido del contrato

En cuanto a la forma del contrato, éste es por regla formalizado por escrito. Se trata de una obligatoriedad de la legislación deportivo-laboral española, siendo así firmado en triplicado ejemplar, según establece el artículo 3.1 del Real Decreto nº 1006/1985. Un ejemplar será para cada una de las partes contratantes, y el tercero se registrará en el Instituto Nacional de Empleo (INEM)²³⁶. Las entidades sindicales y deportivas a las que en su caso pertenezcan jugador y club podrán solicitar del INEM las certificaciones correspondientes de la documentación

²³⁵ FREGA NAVÍA, Ricardo. In: **Derecho Deportivo Nacional e Internacional**. MELO FILHO, Álvaro y FREGA NAVÍA, Ricardo. Buenos Aires: Ad-Hoc, 2007, p. 28.

²³⁶ El INEM, ahora Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), desde la publicación de la Ley 56/2003 de 16 de diciembre, de Empleo, es el responsable de la ordenación, desarrollo y seguimiento de los programas y medidas de la política de empleo a nivel nacional. Junto a los Servicios Públicos de Empleo de las Comunidades Autónomas forman el Sistema Nacional de Empleo.

presentada. Igualmente el artículo 142.1 del Reglamento General edición 2016-2017 de la RFEF añade que el contrato para fines de registro deberá ser firmado en quintuplicado ejemplar, así, los clubes deberán presentar al INEM u organismo autonómico competente, para su registro, por quintuplicado ejemplar, los contratos que suscriban con futbolistas profesionales; siendo que uno de ellos quedará en poder del propio INEM y los demás corresponderán a las partes, a la RFEF y a la LNFP. Y en adición, de forma más detallada establece el propio modelo de contrato-tipo de futbolista profesional y el artículo 12.2 del CCFP, que determinan que el contrato de trabajo se formalizará por sextuplicado ejemplar, de los cuales, un ejemplar será para cada una de las partes contratantes, un tercero para la LNFP, un cuarto para la AFE, el quinto para la RFEF y el sexto para el INEM. Luego, el contrato deberá ser firmado en sextuplicado ejemplar.

Cabe mencionar que, si un futbolista es fichado sin la formalización de forma escrita del contrato de trabajo, eso no implica la descaracterización de la relación laboral. Es decir, la ausencia de contrato escrito no es una nulidad, pero un incumplimiento formal de las normas, que puede ser corregido a cualquier momento. Se sabe que la ausencia de contrato escrito impide el registro del futbolista visando la obtención de la licencia y la normal alineación en partidos oficiales, sin embargo, el futbolista no está impedido de entrenar y ser un empleado del club/SAD, pues todos los requisitos de una relación laboral están presentes.

Como anteriormente dicho, el contrato de trabajo es firmado en un modelo establecido en el CCFP para la actividad de fútbol profesional firmado entre la AFE y la LNFP (Anexo I). Como contenidos mínimos que deben estar presentes se cita la identificación de las partes; el objeto del contrato; la retribución acordada, con expresión de los distintos conceptos, y en su caso de las correspondientes cláusulas de revisión y de los días, plazos y lugar en que dichas cantidades deban ser pagadas; y la duración del contrato (artículo 3.2 del Real Decreto nº 1006/1985).

El propio CCFP arriba referido determina en su artículo 12 que los contratos de trabajo que suscriban los futbolistas profesionales y los clubes o SAD, deberán ajustarse a las prescripciones que se establecen en el artículo 3 del Real Decreto nº 1006/1985, por el que se regula la relación laboral especial de los deportistas profesionales (apartado 1). Después, de acuerdo con el apartado 2 se formalizarán por sextuplicado ejemplar, conforme arriba referido. Y el apartado 3 fija que la LNFP se compromete a trasladar a la AFE copia de todos los contratos suscritos entre los clubes/SAD y los futbolistas en un plazo de quince días desde que tuviera conocimiento de los mismos. Se une, como Anexo I al Convenio, el modelo de contrato-tipo al cual se hizo referencia anteriormente. Es decir, los contratos de los futbolistas profesionales se

deberán registrar en la AFE y la LNFP como fórmula de control del cumplimiento de las condiciones pactadas en el propio contrato y principalmente en el CCFP²³⁷.

Así, además de los contenidos mínimos que el contrato debe contener, nada impide que las partes mejoren y desarrollen lo estipulado en el Real Decreto, tanto a través del CCFP, como a través del propio contrato de trabajo, puesto que las partes son libres para pactar otras condiciones contractuales para la relación de trabajo, incluso pudiendo crear nuevos contenidos, desde que no contrarios a la legislación, intentando así attingir una forma de complementación de lo que se tiene que incluir obligatoriamente.

El apartado 3 del artículo 3 del Real Decreto nº 1006/1985 aclara que no será de aplicación a la relación laboral especial de los deportistas profesionales lo dispuesto en el artículo 16.1 del ET, sin perjuicio de la prohibición de agencias privadas de colocación. Dice el artículo 16.1 que los empresarios están obligados a comunicar a la oficina pública de empleo, en el plazo de los diez días siguientes a su concertación y en los términos que reglamentariamente se determinen, el contenido de los contratos de trabajo que celebren o las prórrogas de los mismos, deban o no formalizarse por escrito. Luego, por no compatibilizarse con la legislación especial de los futbolistas queda excluida su aplicación.

3.1.3 Plazo del contrato

El plazo (duración) del contrato de trabajo de los futbolistas españoles está previsto en el artículo 6 del Real Decreto nº 1006/1985, siendo siempre determinado. La contratación puede producirse por tiempo cierto o para la realización de un número de actuaciones deportivas que constituyan en conjunto una unidad claramente determinable o identificable en el ámbito de la correspondiente práctica deportiva; es lo que dispone el 1º apartado. Después, el 2º apartado dice que podrán producirse prórrogas del contrato, igualmente para una duración determinada, mediante sucesivos acuerdos al vencimiento del término originalmente pactado. Cabe señalar que las prórrogas normalmente son efectivas durante la vigencia del contrato de trabajo, de forma anticipada al vencimiento. Se trata de una estrategia que clubes utilizan para disminuir el poder de negociación del futbolista, de forma a hacer valer sus condiciones. Luego se identifica que la práctica no se ajuste a la previsión legal, siendo pertinente llevar tal discusión a los tribunales, aunque no se tenga conocimiento de casos prácticos que fueron juzgados.

²³⁷ MONTES, Vicente. Deportistas Profesionales. In: **Manual de la Organización Institucional del Deporte**, o. c., p. 323.

El sistema de prórrogas del Real Decreto sólo podrá ser modificado si un convenio colectivo establecer un sistema de prórrogas distinto²³⁸ al anterior expuesto en relación a los contratos individuales, y que en todo caso se ajustará a las condiciones fijadas en el convenio (3º apartado). En igual sentido dispone el CCFP en su artículo 14.²³⁹

Se ve que la duración del contrato es una cuestión coincidente con las normas brasileñas, o sea, la realización de contratos siempre por tiempo determinado (tiene un principio y un final; no pudiendo ser indefinido), en contraposición a la regla aplicable a los trabajadores comunes. Ocurre que una pequeña diferencia se plantea aquí. La ley laboral de Brasil prevé la duración máxima en meses o años (mínimo tres meses, máximo cinco años). Por otro lado, en España el contrato tendrá siempre una duración determinada, sin todavía establecer límites a la duración, es decir, un plazo máximo expreso en años, además de poderse fijar la contratación por un número de actuaciones deportivas claramente determinables.

El artículo 8.2 del ET trae la regla de que el contrato de trabajo común tiene duración indeterminada, exceptuados algunos casos específicos. En cuanto a eso vemos que no hay distinción entre la normativa laboral general brasileña y española. La ausencia de límites fijos expresos en años para la firma del contrato de trabajo deportivo puede tornar contratos de trabajo deportivos similares a contratos de plazo indeterminado, en cierto modo desnaturalizando el espíritu de duración determinada característica de las relaciones de trabajo deportivas.

3.1.4 Capacidad

En cuanto a la capacidad para firmar contrato de trabajo, el Real Decreto nº 1006/1985 no dice nada al respecto, siendo así necesario aplicar supletoriamente el ET. Y éste determina que dieciséis años es la edad mínima para firmar contrato de trabajo (artículos 6 y 7). Sin embargo, para que el menor de dieciocho años pueda firmar contrato de trabajo es obligatoria

²³⁸ El Convenio Colectivo para la actividad de baloncesto profesional establece el derecho de tanteo, que asegura al actual club/SAD del deportista, la posibilidad de igualar la oferta de tercero para renovar el contrato de trabajo. El artículo 13 del referido Convenio Colectivo prevé las reglas para el ejercicio del derecho de tanteo.

²³⁹ **Artículo 14. Duración del contrato**

1. El contrato suscrito entre el Club/SAD y el Futbolista Profesional tendrá siempre una duración determinada, bien porque exprese la fecha de finalización, bien porque se refiera a una determinada competición o número de partidos. En el primer supuesto, se entenderá finalizado, sin necesidad de previo aviso, el día señalado. En el segundo supuesto, se entenderá finalizado el día en que se celebre el último partido de competición de que se trate, siempre que el Club/SAD participe en el mismo.

2. De mutuo acuerdo entre el Club/SAD y el Futbolista, podrá prorrogarse el contrato, en los términos establecidos en el párrafo segundo del artículo 6 del Real Decreto nº 1006/1985, de 26 de junio.

autorización de los padres o tutores, a menos que esté emancipado, bajo las normas civiles. Faltando la autorización, el contrato será nulo.

Por el hecho de que la FIFA sólo acepta registrar contratos por plazo de tres años para los menores de dieciocho años, de acuerdo con el artículo 18.2 del RETJ de la FIFA, el futbolista de dieciséis años está autorizado a firmar contrato de trabajo profesional por plazo máximo de tres años. Incluso la RFEF no registra contratos por plazo superior, así como lo hace la CBF.

El apartado 5 del Anexo II del CCFP determina que los futbolistas en edad comprendida entre dieciséis y dieciocho años que actúen en los equipos de la LNFP tendrán derecho a percibir el salario mínimo interprofesional vigente en cada momento, y con independencia de la división en que participen.

Los futbolistas menores de edad abajo de los dieciséis años no pueden firmar contrato de trabajo profesional. Pueden firmar, no obstante, contrato no profesional. Interesante decisión fue tomada en la STS 229/2013, de 5 de febrero de 2013, conocido como el Caso Baena. Esta decisión fue un marco en el tema de la protección de los deportistas menores de edad. Los padres del futbolista Raúl Baena firmaron, en el año 2002, entonces con trece años, un contrato de futbolista no profesional, de vigencia de 01/07/2002 al 30/06/2010, y un precontrato para regular la futura firma de un contrato profesional. Cuando el futbolista alcanzó la mayoría de edad, el FC Barcelona pidió que el futbolista firme el contrato profesional. Sin acuerdo en la negociación, el futbolista comunicó al club su voluntad de rescindir al contrato de futbolista no profesional, poniendo a disposición del club el valor previsto como indemnización por rescisión *ante tempus* del contrato no profesional (30.000 EUR). El FC Barcelona presentó demanda reclamando el pago de los 30.000 EUR, más intereses legales, y el valor de 3.489.000,00 EUR debido al incumplimiento de la firma del contrato profesional, de acuerdo con lo previsto en el precontrato.

El Juzgado de Primera Instancia nº 29 de Barcelona dictó sentencia de 12 de enero de 2009 para estimar parcialmente la demanda y condenar al futbolista al pago de 500.000 EUR por el incumplimiento del precontrato y ratificó el pago de los 30.000 EUR. El club recurrió, así, la Sala de lo Civil, sección 13, de la Audiencia Provincial de Barcelona, dictó la sentencia de 10 de abril de 2010, para estimar el recurso de apelación nº 476/2009 y condenar al futbolista al pago del valor de 3.489.000,00 EUR previsto en el precontrato como indemnización.

Entonces que el Tribunal Supremo, ante recurso de casación interpuesto por el futbolista, declaró la nulidad del precontrato, manteniendo solamente el pago de los 30.000 EUR previsto en el contrato de futbolista no profesional. El argumento clave fue que el poder

de representación de los padres no les permite tomar decisión, en nombre del hijo menor de edad, que produzca efectos cuando éste ya podría decidirlo por él mismo, haciendo el Tribunal Supremo referencia al derecho al libre desarrollo de la personalidad previsto en el artículo 10 de la Constitución Federal española.

Este tema de los derechos de los menores de edad es complejo y objeto de discusiones, sobre todo porque recientemente la LNFP propuso, por ejemplo, un cambio normativo para reducir la edad mínima para firmar contratos de trabajo profesionales, de dieciséis para catorce años. El objetivo sería evitar que futbolistas menores de edad fuesen a ligas de otros países. La propuesta fue rechazada por la AFE²⁴⁰.

Sin lugar a dudas la legislación española carece de una más detallada regulación del tema. En Brasil, por ejemplo, se garantiza a los clubes formadores el derecho a que firmen el primer contrato de trabajo profesional, que es permitido desde los dieciséis años. En Portugal existe previsión semejante. Así, es necesario equilibrar los intereses de los clubes formadores frente a la protección de los derechos de los futbolistas menores de edad.

3.2 SUJETOS DEL CONTRATO DE TRABAJO DEPORTIVO DEL FUTBOLISTA PROFESIONAL

3.2.1 Club/SAD (empleador)

Son sujetos del contrato, el club/SAD (empleador) y el futbolista profesional (empleado).

El empleador es el club (club básico) o SAD que, mediante cualquier modalidad de remuneración, se utiliza de los servicios de futbolistas profesionales, por regla, a través de un contrato de trabajo deportivo. El ET define en su artículo 1º que serán empresarios todas las personas, físicas o jurídicas, o comunidades de bienes que reciban la prestación de servicios de los trabajadores.

Se trata, así, de una persona jurídica de derecho privado, debiendo cubrirse de las formalidades exigidas por la legislación específica, como, por ejemplo, su registro en la federación autonómica y en la RFEF. Tienen naturaleza de asociaciones privadas, pudiendo estar integradas de personas físicas o jurídicas, cuyo objeto es la promoción de una o varias modalidades deportivas, la práctica de las mismas por sus asociados, así como la participación

²⁴⁰ IUSPORT. Disponible en: < <http://iusport.com/not/1889/la-afe-se-opone-a-que-se-rebaje-la-edad-minima-para-ser-jugador-profesional/> >. Acceso en: 15 feb. 2017.

en actividades y competiciones deportivas (así conceptualizado por el artículo 13 de la Ley nº 10/1990 del Deporte). El artículo 14 de la misma ley clasifica los clubes en clubes deportivos elementales, clubes deportivos básicos y Sociedades Anónimas Deportivas. Todos deberán inscribirse en el Registro de Asociaciones Deportivas. Estas reglas se las encuentra también en los Estatutos de la RFEF (artículo 13) y en el Reglamento General 2016-2017 de la RFEF (artículos 98 y siguientes).

Clubos elementales no pueden participar en competiciones oficiales de ámbito estatal o internacional, sólo clubes básicos y SAD. Los clubes básicos son constituidos de acuerdo con la ley del deporte de la Comunidad Autónoma donde se encuentra y, las SAD de acuerdo con la Ley nº 10/1990 del Deporte, además del Real Decreto Legislativo nº 1/2010 que aprueba el Texto Refundido de la Ley de Sociedades de Capital (siendo derogado el Real Decreto Legislativo nº 1564/1989, de 22 de diciembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades Anónimas, de acuerdo con la Disposición Derogatoria Única del Real Decreto Legislativo nº 1/2010); Real Decreto nº 1784/1996, reglamento del Registro Mercantil; Ley nº 50/1998 de medidas fiscales, administrativas y del Orden social, que modifica parcialmente la Ley nº 10/1990 del Deporte; Real Decreto nº 1835/1991, sobre federaciones deportivas españolas; y el Real Decreto nº 1251/1999, sobre sociedades anónimas deportivas. Los Estatutos de la RFEF también tratan de los clubes en su artículo 13.

Actualmente las entidades deportivas profesionales deberán estar constituidas bajo la forma jurídica de SAD, que fue una obligación impuesta por la Ley nº 10/1990 del Deporte, artículo 19, a todos los clubes o sus equipos profesionales que participen en competiciones deportivas oficiales de carácter profesional y ámbito estatal. Así, Luis Marín Hita explica que la Ley del Deporte permitió que aquellos clubes que participaban en competiciones oficiales de carácter profesional y que, según el informe de auditoría, desde la temporada 1985/1986 hasta la temporada 1989/1990 hubieran obtenido un saldo patrimonial neto positivo no tendrían que convertirse en SAD. Se presumía que mantenían su estructura jurídica de club deportivo, salvo que sus respectivas asambleas acordaran lo contrario, optando por la conversión. De los cuatro clubes que se encontraban en esa situación económica, que son Real Madrid, Fútbol Club Barcelona, Atlético Osasuna y Athletic Bilbao, ninguno optó por la transformación, manteniéndose a fecha de hoy como tales clubes.²⁴¹

²⁴¹ HITA, Luis Marín. Una Visión Crítica de la Sociedad Anónima Deportiva Española, en **Curso de Direito Desportivo Sistemico – Volume II**. MACHADO, Rubens Approbato et al (coord.) São Paulo: Quartier Latin, 2010, p.144.

3.2.2 Futbolista (empleado)

El futbolista profesional es el empleado, que es la persona física que practica el fútbol como profesión, con dependencia del club, mediante retribución (onerosidad), de forma personal (*intuitu personae*) y regularidad (continuidad), ajenidad y voluntariedad, que está sujeto a un contrato de trabajo deportivo, conforme ya hemos visto anteriormente.

El concepto viene claramente dispuesto en el artículo 1.2 del Real Decreto nº 1006/1985: “Son deportistas profesionales quienes, en virtud de una relación laboral establecida con carácter regular, se dediquen voluntariamente a la práctica del deporte por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de un club o entidad deportiva a cambio de una retribución”. Luego, existente el vínculo laboral y suscrita la licencia deportiva el futbolista está apto a jugar de forma profesional las competiciones oficiales.

También es importante decir que el elemento exclusividad es la regla, puesto que un futbolista no puede mantener contrato con más de un club o jugar al mismo tiempo por más de un club. Incluso, las licencias son expedidas para sólo un club.

Se hace importante referir que la condición de empleado puede ser reconocida mismo si ausente contrato de trabajo formal y licencia deportiva. Presentes los elementos que configuran la relación laboral el futbolista tendrá su condición de empleado reconocida por la Justicia Laboral.

3.3 REGISTRO DEL CONTRATO

3.3.1 Formalidades y registro (vínculo laboral y licencia)

El fútbol profesional guarda aún otra peculiaridad, que lo hace más distinto de la relación de trabajo común. Se trata de la cuestión de los vínculos laboral y deportivo. Hemos visto que en Brasil también están presentes los dos tipos de vínculos, aunque el vínculo deportivo en Brasil tenga una característica un poco distinta a lo que la normativa española regula. Así, el futbolista profesional se relaciona con su club/SAD de dos formas independientes, como se pasa a explicar.

El vínculo laboral es de forma igual entendido como siendo aquel que surge a partir de la celebración del contrato de trabajo, cuyo objeto es su prestación de trabajo dentro del ámbito de organización y dirección de su empleador. El primer paso es la firma del contrato, llamada de inscripción por el Reglamento General de la RFEF, artículo 114.1: “Se entiende por

inscripción de un futbolista su vinculación a un club mediante la formalización de un compromiso o contrato, según los casos, que establezca de mutuo acuerdo tal relación y vinculación.”

Sin embargo, a pesar de que la firma del contrato de trabajo caracterice la existencia de una relación laboral con todos sus requisitos legales, el futbolista no podrá participar de partidos oficiales sin la presencia del vínculo deportivo, que en España es entendido como la posesión de una licencia deportiva. Es decir, habiendo contrato de trabajo debidamente firmado el futbolista puede entrenar, concentrarse con el equipo, etc., pero no podrá tomar parte de las competiciones oficiales de las federaciones. El contrato de trabajo viene regido por las disposiciones contenidas en el mismo, el CCFP y la norma laboral especial, que es el Real Decreto nº 1006/1985, lo que caracteriza al futbolista como trabajador.

En Brasil, la Ley nº 9.615/98 expresamente establece que en su artículo 28, párrafo 5º, que el vínculo del atleta con el club contratante se constituye con el registro del contrato especial de trabajo deportivo en la entidad de administración del deporte (CBF), teniendo naturaleza accesoria al respectivo vínculo laboral. No obstante, aunque en España también se haga la entrega de un ejemplar del contrato de trabajo a la RFEF, el documento que establece este vínculo autorizador de la participación del futbolista en competiciones oficiales es la licencia deportiva. Según el doctrinador Emilio A. García Silvero²⁴² es a través de la suscripción de la denominada ficha deportiva o licencia deportiva (expresión técnica más correcta y que está presente en los reglamentos federativos), que es expedida por las federaciones y que en el ámbito del deporte es el instrumento que vincula a los deportistas con sus clubes/SAD, siendo el vehículo para su inscripción en tales. Así, todos los futbolistas profesionales además de firmar el contrato de trabajo deben obligatoriamente afiliarse a la federación autonómica a la que su club pertenezca y a la RFEF para obtener la competente licencia deportiva. La obligatoriedad de la posesión de la licencia viene establecida en el artículo 32.4 de la Ley nº 10/1990 del Deporte²⁴³ y de forma indirecta en el Real Decreto nº 1006/1985, que en su artículo 1.5 señala que “los actos, situación y relaciones que afectan a los deportistas profesionales propios del

²⁴² GARCÍA SILVERO, Emilio A. **La extinción de la relación laboral de los deportistas profesionales**. Pamplona: Thomson, 2008, p. 107.

²⁴³ Artículo 32 [...]

4. Para la participación en competiciones deportivas oficiales de ámbito estatal será preciso estar en posesión de una licencia deportiva expedida por la correspondiente Federación Española, según las condiciones y requisitos que se establecerán reglamentariamente. Las licencias expedidas por las Federaciones de ámbito autonómico habilitarán para dicha participación cuando éstas se hallen integradas en las Federaciones deportivas españolas, se expidan dentro de las condiciones mínimas de carácter económico que fijen éstas y comuniquen su expedición a las mismas.

[...]

régimen jurídico deportivo se registrarán por su normativa específica” añadiendo que “se entienden por tales, la determinación de la forma, clase y naturaleza de las competiciones, su organización, el señalamiento de las reglas del juego y el régimen disciplinario aplicable a los infractores de tales reglas”. Veamos lo dispuesto en el Reglamento General 2016-2017 de la RFEF (artículo 114.2) y en los Estatutos de la RFEF (artículo 15.1):

Artículo 114. Definición.

[...]

2. La licencia de futbolista es el documento expedido por la RFEF, que le habilita para la práctica de tal deporte como federado, así como su reglamentaria alineación en partidos y competiciones tanto oficiales como no oficiales.

3. La licencia definitiva del futbolista es el documento que confirma su inscripción por un equipo de un club. A través de tal inscripción, se obliga a aceptar los Estatutos, Reglamentos y demás disposiciones de la RFEF, así como los de la FIFA y UEFA.

[...]

Artículo 15.- Participación.

1.- Para que los futbolistas puedan participar en partidos o competiciones oficiales de ámbito estatal será preciso que estén en posesión de licencia, expedida por la RFEF, según los siguientes requisitos mínimos:

[...]

En esta línea también hay que hacer referencia al artículo 7.1 del Real Decreto nº 1835/1991, de 20 de diciembre, sobre Federaciones deportivas españolas, que dispone que “para la participación en actividades o competiciones deportivas oficiales de ámbito estatal será preciso estar en posesión de una licencia expedida por la correspondiente Federación deportiva española”, documento que, una vez solicitado, será expedido por las federaciones deportivas españolas en el plazo de quince días desde su solicitud, una vez verificado el cumplimiento de los requisitos deportivos establecidos para su expedición, en sus Estatutos o Reglamentos (plazo también previsto en el artículo 15.1.d) de los Estatutos de la RFEF).

Para acceder a las competiciones oficiales y para estar bajo los derechos que emanan desde los Estatutos y Reglamentos de la RFEF y de las federaciones autonómicas es necesario la posesión de la licencia deportiva/federativa por parte de los futbolistas. La expedición de la licencia es precedida de la afiliación a la RFEF (artículo 115 del Reglamento General 2016-2017 de la RFEF), realizada una única vez en la vida.

El artículo 117 del Reglamento General 2016-2017 de la RFEF trata de los derechos y obligaciones específicas derivados de la suscripción de la licencia, donde se destaca el derecho que los futbolistas tienen a las prestaciones de la Mutualidad de Previsión Social de los Futbolistas Españoles, siempre que estén al corriente de sus cuotas.

La licencia es un documento de carácter administrativo, que habilita en el ámbito federativo, el acceso del futbolista a la contienda deportiva de que se trate en cada caso. Cabe al club tramitar el pedido de emisión de la licencia a la federación correspondiente. Existen varios tipos de licencia, siendo que los futbolistas profesionales deben tramitar la licencia “P” (artículos 122.2 y 139 y siguientes del Reglamento General 2016-2017 de la RFEF), pues perciben una retribución que supera la compensación de gastos derivados de la actividad futbolística (concepto semejante a lo que el RETJ de la FIFA contiene).

3.3.2 Sistema Fénix

Para que la emisión de la licencia deportiva sea viable es necesario que los futbolistas estén previamente afiliados, lo que ocurre por medio del llamado Sistema Fénix, puesto que en virtud de la normativa de la RFEF es obligatorio para todas las personas que deseen participar en el deporte fútbol estar afiliadas a la RFEF (artículo 115 del Reglamento General 2016-2017 de la RFEF). Este sistema fue lanzado para acelerar y centralizar las actividades administrativas a través de una sola plataforma online y de acceso instantáneo, siendo apoyado por la *Union des Associations Européennes de Football* (UEFA) y la FIFA. Se trata de una base de datos accesible a todas las federaciones y clases del fútbol (clubes/SAD's, futbolistas, entrenadores y árbitros), cuyo objetivo es el de facilitar una sola plataforma del servicio que integre todos los procesos centrales de gestión de la RFEF y de sus federaciones autonómicas²⁴⁴. El Sistema Fénix sirve para cubrir todas las operaciones que realicen los órganos del fútbol español, como por ejemplo las licencias.

3.3.3 Procedimiento para emisión de la licencia y otros trámites relativos

Según el artículo 114.3 del Reglamento General 2016-2017 de la RFEF la licencia definitiva del futbolista es el documento que confirma su inscripción por un equipo de un club. A través de tal inscripción, se obliga a aceptar los Estatutos, Reglamentos y demás disposiciones de la RFEF, así como los de la FIFA y UEFA. En este paso, el artículo 123 del Reglamento General 2016-2017 especifica el procedimiento para la obtención de las licencias, que incluye primeramente la afiliación al Sistema Fénix a que hace referencia el artículo 115, debiendo a continuación ser observados los pasos para la tramitación por medio del sistema automatizado

²⁴⁴ UEFA. Disponible en: < <http://es.uefa.com/insideuefa/football-development/hattrick/news/newsid=853707.html#/> >. Acceso en: 20 feb. 2017.

que la RFEF establezca. Luego, las licencias son un acto compartido entre RFEF y LNFP, que se formalizarán en el original del modelo oficial normalizado y debidamente numerado, con código de barras que será generado a través del sistema Fénix.

Existe una licencia provisional, que será una licencia mecanizada y emitida por el mencionado Sistema Fénix, puesto que todas las licencias definitivas serán tramitadas y emitidas por la RFEF. Como documentación, los futbolistas deberán acompañar, con su primera demanda de licencia, fotocopia del DNI; tratándose de menores de edad adjuntarán, además de dicho documento o, en su defecto, certificación oficial de nacimiento o autorización librada por el padre, madre o tutor. Hecho eso, los clubes abonarán a la RFEF los derechos de inscripción de acuerdo a la clase y categoría de inscripción. Se agrega que, formulada la solicitud de licencia, el futbolista deberá aportar el correspondiente certificado médico oficial, que comprobará su aptitud física para la práctica del fútbol.

Por lo tanto, una vez tramitadas las licencias a través del Sistema Fénix, las federaciones de ámbito autonómico o las ligas nacionales emitirán en tiempo real y mecanizado la licencia provisional. En el caso de fútbol profesional, en cuanto a la 1ª y 2ª División, es la LNFP que tramitará la preceptiva licencia provisional (capítulos VI y XII del Convenio de la LNFP y de la RFEF). Posteriormente, la RFEF, en base a los datos obrantes en el Sistema Fénix, emitirá y enviará la licencia definitiva en el plazo máximo de quince días, la cual igualmente tiene que ser visada por la LNFP.

A la LNFP le compete el visado o comprobación del cumplimiento de los requisitos exigibles para el otorgamiento de la licencia (entre otros de carácter económico como que el club no mantenga deudas pendientes, que no exceda el límite del coste de la plantilla deportiva para cada temporada²⁴⁵) y a la RFEF su expedición. En resumen, estos son los trámites que los futbolistas deben observar para estar aptos a jugar oficialmente por su equipo.

El artículo 15.1.c) de los Estatutos de la RFEF dispone de algunos otros criterios de relevante observación al decir que para participar de competiciones de carácter profesional las licencias deberán ser visadas, previamente a su expedición, por la LNFP (ver también artículo 114.4 del Reglamento General 2016-2017), la habilitación para participación en competiciones

²⁴⁵ Aquí cabe hacer referencia nuevamente a la sentencia nº 242/2015 del Tribunal Superior de Justicia (TSJ) de Madrid, que ha desestimado recurso de la AFE y del futbolista Pedro León contra la denegación de visado provisionalmente la licencia por parte de la LNFP. La LNFP no concedió la licencia al futbolista, porque su club, Getafe CF, excedió el límite del coste de la plantilla deportiva. La sentencia reconoció la competencia de la LNFP para exigir el cumplimiento de determinados requisitos económicos a los Clubes/SAD para proceder al visado previo de las licencias de los futbolistas, previstos en las normas para la elaboración de los presupuestos. Es decir, la sentencia ha dado validez a las reglas de “*fair play*” financiero de la LNFP.

oficiales se producirá una vez que la federación de ámbito autonómico abone a la RFEF la correspondiente cuota económica en los plazos que se fijen reglamentariamente.

La licencia federativa, así, es el documento que acredita la inscripción del futbolista en la federación autonómica y la RFEF, permitiendo intervenir activamente en la vida social de la federación. La clasificación de las licencias se encuentra en el artículo 122 del Reglamento General 2016-2017 de la RFEF, siendo la licencia de los futbolistas profesionales la licencia “P”, que viene regulada en los artículos 139 y siguientes del Reglamento General 2016-2017 de la RFEF. Los clubes o SAD de Primera y Segunda División podrán obtener hasta un máximo de veinticinco licencias de futbolistas en su primer equipo; es lo que determina el artículo 121 del Reglamento General 2016-2017.

En cuanto a la duración de las licencias, éstas tendrán la misma duración que el compromiso, sea o no contractual, del futbolista con el club/SAD, salvo que concurra cualquiera de las causas de extinción previstas en la legislación vigente (causas que son el objeto de análisis del capítulo 3.12 de este trabajo) para los futbolistas profesionales o las que reglamentariamente se prevén en relación con los que no poseen aquella cualidad (artículo 125 del Reglamento General 2016-2017).

El artículo 119²⁴⁶ del mismo diploma normativo trae las causas de cancelación de las licencias, que pueden ser las legalmente establecidas en el Real Decreto nº 1006/1985, entre algunas otras.

El artículo 116 del Reglamento General 2016-2017 contiene limitación afirmando que los futbolistas no pueden poseer simultáneamente ninguna otra clase de licencias propias de la actividad del fútbol. Un futbolista podrá estar inscrito en un solo equipo de un club y, en el transcurso de una temporada, no podrá estar inscrito y participar en más de tres distintos. En esta línea, el artículo 126, que trata de la tramitación de varias licencias por futbolista dentro de una misma temporada, afirma que los futbolistas, dentro de la misma temporada, podrán obtener

²⁴⁶ Artículo 119: Son causas de cancelación de las licencias de los futbolistas las siguientes:

- a) Baja concedida por el club.
- b) Imposibilidad total permanente del futbolista para actuar.
- c) No participar el club en competición oficial o retirarse de aquella en la que participe.
- d) Baja del club por disolución o expulsión.
- e) Transferencia de los derechos federativos.
- f) Expiración del contrato o resolución del mismo, tratándose de profesionales.
- g) Acuerdo adoptado por los órganos competentes.
- h) Fusión de los clubs cuando, tratándose de futbolistas aficionados o de categorías inferiores, o de fútbol sala o femenino opten por no seguir inscritos.
- i) Por cancelación federativa en ejecución de la resolución dictada en el marco del “Procedimiento abreviado para la cancelación anticipada de la licencia federativa de los futbolistas”.
- j) Cualquiera otra causa de las establecidas específicamente en el presente ordenamiento jurídico para las diferentes clases de futbolistas.

licencia y alinearse en otro equipo distinto al de origen, siempre que su contrato se hubiera resuelto o su compromiso cancelado, según sean, respectivamente, profesionales o no. Ello sin perjuicio de la limitación establecida en el artículo 116.2 (que prevé que el futbolista sólo podrá jugar por tres equipos distintos durante una temporada). Sin embargo, tal derecho lo será sin limitación alguna cuando el equipo de origen y el nuevo estén adscritos a división distinta o incluso, siendo la misma, a grupos diferentes (apartado 2 del artículo 126). Cuando el equipo de origen y de destino estén adscritos a la misma división y, en su caso, grupo, quedarán excluidos de la posibilidad que consagra el apartado segundo del artículo 126 aquellos futbolistas que hubieran intervenido en el de origen durante cinco o más partidos oficiales de cualquier clase, sea cual sea el tiempo en que actuaron. Pero, no rezará esta excepción cuando se trate de futbolistas cuyo club al que estuvieron adscritos quedase excluido de la competición. Estando adscritos a la misma división y, en su caso, grupo, lo será igualmente sin limitación para las categorías de Primera División, Segunda División, Segunda División B, Tercera División y la Primera y Segunda División de Fútbol Sala. Por fin, el artículo 126.5 considera que los futbolistas cuya licencia se cancele, no podrán, en el transcurso de la misma temporada, obtener licencia en el mismo equipo del club al que ya estuvieron vinculados.

3.3.4 Periodos de inscripción

Tal cual en Brasil, existen plazos para la tramitación de las licencias y el consecuente registro de los futbolistas en las federaciones. Ocurre que en ámbito brasileño se hace una distinción entre los futbolistas provenientes de clubes extranjeros y aquéllos de otro club brasileño. De acuerdo con el artículo 124 del Reglamento General 2016-2017, en el ámbito español, tratándose de las divisiones profesionales (Primera, Segunda y Segunda División “B”), los futbolistas sólo podrán formalizar su inscripción durante los dos periodos anuales establecidos para tal fin, que son los siguientes: el primero de ambos deberá estar comprendido en el espacio temporal que abarca desde el comienzo de la temporada hasta el inicio de los Campeonatos Nacionales de Liga de las respectivas categorías de ámbito estatal, y su duración nunca será superior a doce semanas; y el segundo periodo de inscripción se establecerá a mediados de temporada y su duración no será superior a cuatro semanas. Para la temporada 2016/2017²⁴⁷, el periodo de inscripción, entiéndase el periodo de solicitud de licencias de futbolistas, comprenderá desde el 1 de julio hasta el día 31 de agosto de 2016 y entre los días 2

²⁴⁷ REAL FEDERACIÓN ESPAÑOLA DE FÚTBOL. Disponible en: <<http://www.rfef.es/noticias/mercado-esta-marcha-cuando-se-pueden-fichar-jugadores>>. Acceso en 24 feb. 2017.

de enero al 31 de enero de 2017, cuando se abrirá otro periodo extraordinario para idéntico fin. Estos periodos fueron previamente aprobados por la FIFA.

Excepción a la disposición general considera que podrán inscribirse fuera de los dos periodos de solicitud de licencias aquellos futbolistas con licencia “P” cuyos contratos hubieran vencido antes de que los referidos periodos concluyan, así como aquellos futbolistas aficionados (que tienen la licencia “A”), acrediten encontrarse en situación legal de desempleo como consecuencia de la finalización de contrato laboral con entidad deportiva antes de que los referidos periodos concluyan. También podrá autorizarse excepcionalmente la expedición de licencia fuera de los periodos reglamentarios cuando un futbolista de la plantilla cause baja por enfermedad o lesión que lleve consigo un periodo de inactividad por tiempo superior a cinco meses, ello siempre y cuando la inscripción del futbolista sustituto no requiera la expedición de Certificado de transferencia internacional, o sea, cuando no se trate de transferencia internacional; es lo que define el apartado 3²⁴⁸ del artículo 124.

Un detalle importante es que las federaciones de ámbito autonómico no podrán expedir licencias a favor de los equipos adscritos a la LNFP fuera de los periodos de inscripción; si se tratare de tales periodos, se precisará el informe favorable de la Liga a fin de que se respete el cupo de 25 futbolistas que establece el artículo 121 del Reglamento General 2016-2017. Y para cerrar la cuestión, los periodos de inscripción concluirán a las dieciocho horas peninsulares del último día habilitado a tal efecto.

3.3.5 Derechos federativos x derechos económicos

²⁴⁸ Artículo 124: Periodos de solicitud de las licencias

[...]

La concurrencia de tal circunstancia de enfermedad o lesión, así como el propósito del club de solicitar la baja federativa en base a la misma, deberá ser notificada, de forma fehaciente, al futbolista afectado con, al menos, diez días de antelación a la fecha de solicitud de la citada baja federativa, a fin de que pueda efectuar, si así lo desea, las alegaciones que considere oportunas.

Para poder autorizar la inscripción de un futbolista en sustitución de un lesionado deberá acreditarse documentalmente que la lesión se haya producido una vez cerrado el periodo de inscripción correspondiente.

La competencia para otorgar la autorización corresponderá a la RFEF o, en su caso, a la Liga Nacional de Fútbol Profesional, a solicitud del club interesado, previo expediente en el que se acredite el hecho a través de certificación expedida por un tribunal médico integrado, al menos, por dos facultativos de la Mutualidad de Previsión Social de Futbolistas Españoles.

Dicha autorización, si procede otorgarla, tendrá una validez máxima de quince días, transcurridos los cuales sin que se formalice la licencia, caducará.

Obtenida por esta causa la licencia de otro futbolista, el sustituido no podrá reintegrarse a su club, ni inscribirse en ningún otro, aunque obtenga el alta, antes de que transcurra el referido período de cinco meses.

Transcurridos los cinco meses, el futbolista podrá reintegrarse a su club siempre que aporte un certificado de la referenciada Mutualidad, haya licencias libres en el equipo y suscriba, con autorización de la RFEF, licencia nueva.

[...]

Sin la finalidad de repetir argumentos ya explicados en esta tesis doctoral en el capítulo 2.3.2 se pasa a analizar el tema de los derechos federativos y de los derechos económicos.

En consecuencia a la obtención de la licencia surgen los llamados derechos federativos, pues será el conjunto de normas de las federaciones y ligas las que otorgan tal reconocimiento mediante la figura de la inscripción, según Emilio A. García Silvero²⁴⁹. Así, las palabras del citado doctrinador son aclaradoras al referir que la inscripción viene a ser el acto por el cual los clubes/SAD dan de alta a un futbolista perteneciente a su disciplina en virtud de un contrato deportivo – licencia deportiva (caso de los futbolistas no profesionales) o laboral (caso de los futbolistas profesionales como hemos visto) suscrito entre las partes, tramitándose con ello la licencia deportiva que le habilita para la participación en la competición. Esta inscripción es puesta en marcha por el club al cual el futbolista se ha vinculado, bajo previo acuerdo entre las partes, lo que imposibilita que sea el propio futbolista el que esté facultado para solicitar su registro, ya que su intervención se realiza a través de un club/SAD, que son los sujetos que propiamente compiten en las competiciones deportivas. Con este acto, y previos los trámites reglamentarios oportunos, el club/SAD está habilitado para tomar parte con ese determinado futbolista en la competición oficial. Es, pues, el derecho de inscripción del mismo lo que claramente se puede identificar con los denominados derechos federativos. O aún el derecho o potestad que tiene un club/SAD de inscribir a un futbolista para jugar determinada competición, siendo un derecho que nace a favor del club/SAD a partir del momento en que el futbolista es inscripto o registrado en la federación/asociación nacional.

Terminándose el contrato de trabajo del futbolista y éste no fiche por otro club/SAD, el derecho federativo en cierto modo queda “apagado” hasta que el futbolista sea contratado por otro club/SAD y tramite nueva licencia para actuar en las competiciones.

Los derechos federativos derivan del vínculo deportivo entre futbolista y club/SAD. Éste se encuentra sujeto al mutuo acuerdo entre las partes, y los clubes/SAD pueden detentar, transferir o ceder, estando vigente el contrato bien sea sólo federativo o se sume al contrato laboral. Los derechos federativos son una prerrogativa del club/SAD, pues sólo éstos pueden detentarlos. En caso de litigio acerca de la licencia, su naturaleza de carácter privado provoca que cuando se ha discutido sobre ellos sea siempre la jurisdicción civil y no la laboral, si bien haya contrato de trabajo, ni el contencioso-administrativo, pese a su vinculación con la licencia, ya que no se identifican con ella, el encargado de conocer el litigio, lo que no viene sino a

²⁴⁹ GARCÍA SILVERO, Emilio A. **La extinción de la relación laboral de los deportistas profesionales.** o. c., p. 109-110.

reforzar la idea de su independencia del contrato de trabajo deportivo, también en el caso de los futbolistas profesionales.²⁵⁰

Está claro que las normas federativas diferencian dos conceptos distintos y que a pesar de ser independientes, para el mundo del fútbol profesional deben estar conjuntamente presentes, puesto que sin la presencia de uno de ellos no estarán cumplidos los requisitos para la práctica del fútbol profesional; o sea, a lo que se hace referencia es la diferenciación entre contrato federativo y contrato laboral (dualidad de vínculos). Existe una independencia de relaciones jurídicas que soportan ambos vínculos y, por consiguiente, las diversas consecuencias jurídicas que en cada uno de ellos pueden producir las características que ocurren en la relación entre club/SAD y futbolista.²⁵¹ Además, se añade que pese la ausencia de licencia acarrear la imposibilidad de participar de partidos oficiales, eso no desvirtúa la naturaleza laboral del vínculo que el futbolista tiene con su club/SAD, no siendo motivo plausible para que el club/SAD extinga el contrato de trabajo.

Por otro lado, los derechos económicos representan el contenido patrimonial de los derechos federativos, mejor dicho, derechos económicos son el beneficio económico obtenido por el club/SAD por la transferencia del jugador a otro club/SAD. Los derechos federativos no pueden ser fraccionados, tampoco compartidos con otros clubes/SAD; los derechos económicos se podían dividir, entre clubes o mismo los propios futbolistas, inclusive, entre terceras personas distintas de los clubes, como agentes, fondos de inversión, personas jurídicas, bancos, inversores personas físicas, etc., que podrían ser ajenos a la práctica del deporte.

Como ya analizado, considerando que hubo situaciones que terceros inversores ejercían influencia sobre las transferencias de los futbolistas, la FIFA en el año 2008 incluyó el artículo 18 bis en el RETJ. Hasta que la FIFA decidió, en el día 22/12/2014, prohibir los derechos económicos a través de la publicación de la Circular nº 1464/2014. Las alteraciones implementadas por la Circular, que resultaron en alteración del artículo 18 bis y la inclusión del artículo 18 ter, entraron en vigencia día 1º de enero de 2015.

Tal previsión fue incorporada al Reglamento General 2016-2017, por obligación de la FIFA, artículo 102bis:

Artículo 102 bis. Propiedad de los derechos económicos de jugadores por parte de terceros

²⁵⁰ GARCÍA SILVERO, Emilio A. **La extinción de la relación laboral de los deportistas profesionales.** o. c., p. 110.

²⁵¹ GARCÍA SILVERO, Emilio A. **La extinción de la relación laboral de los deportistas profesionales.** o. c., p. 109.

1. Ningún club o jugador podrá firmar un contrato con un tercero que conceda a dicho tercero el derecho de participar, parcial o totalmente, del valor de un futuro traspaso de un jugador de un club a otro, o que le otorgue derechos relacionados con futuros fichajes o con el valor de futuros fichajes.

[...]

El nuevo artículo 18 ter del RETJ contiene la prohibición de clubes y futbolista celebraren contratos con terceros, por lo cual el tercero pase a tener derecho de participar, parcial o totalmente, del valor de una futura transferencia de un futbolista de un club a otro, o que le otorgue derechos relacionados con futuros fichajes o con el valor de futuros fichajes. La prohibición ha entrado en vigor en el día 1º de mayo del año 2015.

Los contratos cubiertos por la prohibición, que fueron firmados anteriormente al día 1º de mayo siguen siendo válidos hasta su fecha de vencimiento contractual, sin embargo, no podrá su vigencia ser prolongada. Distintamente, aquellos contratos firmados entre 1º de enero y 30 de abril de 2015 no podrán tener una duración contractual de más de 1 (un) año después de la fecha de la firma.

El artículo 18 ter añadió la obligación de que hasta el día 30 de abril de 2015 todos los contratos de cesión de derechos económicos debiesen ser registrados en el TMS, incluso ser cargados, especificando los datos del tercero involucrado, el nombre completo del futbolista y la duración del contrato. La no observancia podrá autorizar a la Comisión Disciplinaria de la FIFA a imponer medidas disciplinarias a los clubes y futbolistas.

Así, desde el día 1º de mayo de 2015 los contratos de cesión de derechos económicos no tienen validez jurídica. Terceros están prohibidos de ser propietarios de derechos económicos. En contratos de transferencia sólo pueden ser partes clubes y futbolistas.

3.4 ACTIVIDAD DEL FUTBOLISTA – ASPECTOS LABORALES

3.4.1 Retribución y sueldo mensual (salario)

3.4.1.1 Aspectos referentes al salario

El Real Decreto nº 1006/1985 establece en relación a la retribución, que ésta será pactada en convenio colectivo o contrato individual, así definido en el apartado 1 del artículo 8, teniendo la consideración legal de salario todas las percepciones que el futbolista reciba del club o entidad deportiva, bien sean en metálico o especie, como retribución de sus servicios

profesionales (artículo 8.2). El concepto de salario establecido en el Real Decreto es el mismo previsto en el artículo 26 del ET.

Retomando el análisis del artículo 8 del Real Decreto nº 1006/1985, el apartado 3 define que la normativa excluye del carácter salarial aquellas cantidades percibidas por el futbolista y que con arreglo a la legislación laboral vigente no tengan carácter salarial (ver artículo 26.2 del ET). En mismo sentido, el artículo 19 del CCFP prevé que las retribuciones que perciban los futbolistas profesionales serán consideradas a todos los efectos como salario, a excepción de aquellos conceptos que estén excluidos de tal consideración por la legislación vigente. Para saber si lo que se compensa es la prestación profesional será salario, si lo que se compensan son gastos necesarios derivados de la práctica, la compensación será extra salarial, luego, lo determinante es la finalidad del pago.

Importante aclarar que a falta de convenio colectivo la retribución del futbolista debe respetar el salario mínimo interprofesional que esté vigente en cada época de la legislación laboral común. El fútbol profesional posee convenio colectivo que fija los niveles mínimos de salario y los conceptos salariales que van a formar el conjunto de la remuneración, así como fija un mecanismo de protección salarial, que es el Fondo de Garantía Salarial (FOGASA)²⁵², reglamentado en el Anexo III del CCFP. La fijación por contrato individual suele ser necesaria cuando no existe convenio colectivo. En el caso del fútbol la fijación por contrato individual es utilizada para mejorar lo pactado a nivel colectivo.

Así, el artículo 20 del CCFP fija expresamente los conceptos salariales que constituyen la estructura retributiva de un futbolista profesional, formada por el salario mensual y los complementos salariales: prima de contratación o fichaje (artículo 22), prima de partido (artículo 23), sueldo mensual (artículo 24), pagas extraordinarias (artículo 25), plus de antigüedad (artículo 26) y derechos de explotación de imagen en su caso (artículo 28). Se puede agregar aún a la retribución conceptos como primas por partidos y/o ascensos y/u objetivos como goles, clasificación, número de partidos jugados, etc., compra o alquiler de vivienda,

²⁵² El Fondo de Garantía Salarial (FOGASA) es, según el artículo 33 del ET, un organismo autónomo adscrito al Ministerio de Empleo y Seguridad Social, con personalidad jurídica y capacidad de obrar para el cumplimiento de sus fines, que abonará a los trabajadores el importe de los salarios pendientes de pago a causa de insolvencia o concurso del empresario. El FOGASA es reglamentado por el Real Decreto nº 505/1985, y que específicamente en el caso de los deportistas profesionales tiene la finalidad de prever el pago de determinados créditos de naturaleza laboral cuando su club empleador está en situación de insolvencia. Por medio del CCFP se ha buscado crear un mecanismo para que los futbolistas reciban sus créditos de salario, pues los valores pagos por el FOGASA a través del ET son limitados.

Así, el FOGASA previsto en el CCFP determina que la LNFP garantizará el pago de las deudas que los Clubes/SAD mantengan con sus futbolistas profesionales, correspondientes a las temporadas 2016/2017, 2017/2018, 2018/2019 y 2019/2020, que abonará las cantidades adeudadas, de acuerdo con algunas normas constantes del referido Anexo III del CCFP.

compra o alquiler de coche, entre otros (entendidos como otras retribuciones según el artículo 27 del CCFP). El artículo 27 del CCFP dispone que los clubes/SAD's y los futbolistas podrán pactar cualquier forma distinta de retribución de la señalada en los anteriores artículos, desde que respeten la estructura retributiva, los salarios mínimos mensuales previstos en el CCFP, teniendo en cuenta, si fuera el caso, que el plus de antigüedad no será nunca absorbible ni compensable. Eso significa que club/SAD y futbolista pueden establecer una retribución que incluya otros conceptos salariales, por ejemplo, un salario por rendimiento fundamentado en número de partidos o goles marcados, desde que se respete los salarios mínimos mensual y anual previstos en el propio CCFP.

Todavía, las percepciones no salariales son formadas por: cantidad recibida por el futbolista en concepto de indemnización por las cantidades ingresadas por su club por derechos de formación, indemnizaciones por preparación y formación (artículo 14 del Real Decreto nº 1006/1985), porcentaje recibido por el futbolista de la cantidad de traspaso a otra entidad deportiva (artículo 11.4 del Real Decreto nº 1006/1985, cuestión mejor explicada en el capítulo 3.8), indemnizaciones por despido, indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados por su actividad laboral, prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social, indemnizaciones por traslado o suspensiones, etc. (ver también artículo 26.2 del ET). Estos emolumentos no tienen carácter de retribución, pues no se encuadran como contraprestación al servicio prestado por el futbolista. La naturaleza de tales parcelas es indemnizatoria, donde aún se incluyen las indemnizaciones generadas por las causas extintivas del contrato de trabajo. Todas las percepciones extra salariales, que no se fundamentan en contraprestación directa por la actividad deportiva, quedan fuera del concepto de salario.

Así, para definir si un concepto retributivo es salarial o no lo determinante es la finalidad del pago. Si lo que se busca compensar es la prestación profesional entonces será salario, si lo que se compensan son gastos necesarios derivados de la práctica, derechos de imagen personales, etc., la compensación será extra salarial. Esto es lo que los tribunales han entendido.

Otro aspecto importante es que los futbolistas en España tienen una retribución mínima garantizada, según el artículo 21 del CCFP. El apartado 1 dice que cada futbolista profesional que participe en cualquiera de las divisiones que se indican en el Anexo II del CCFP (1ª y 2ª División A), deberá percibir como mínimo, por cada año de vigencia de su contrato, las

cantidades que, en dicho anexo, se mencionan para cada división²⁵³. Las retribuciones mínimas son actualizadas por el índice Índice de Precios al Consumo (IPC) de una temporada para otra, conforme se infiere en el Anexo II.

La regla es la imposibilidad de reducción de salarios, considerando tratarse de derecho adquirido. Todavía debido a la crisis económica que pasó a afectar España en el año 2008 y siguientes hizo con que el Gobierno editara el Real Decreto-ley nº 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, las llamadas reformas laborales de 2012, con la finalidad de crear medidas para estabilizar empleos y facilitar la creación de nuevos empleos. Una de las medidas fue permitir la reducción de salarios si se acredita haber causa económica. Eso sucedió en casos de futbolistas del club Rayo Vallecano; que redujo el salario en 60% debido a alegada disminución de ingresos televisivos en esta misma proporción. La medida fue convalidada por los tribunales.

En adelante, volviendo al artículo 21 del CCFP, su apartado 2 refiere que la retribución mínima garantizada respetará, en todo caso, lo establecido en el artículo 26, que trata del plus de antigüedad. Por último, el apartado 3 fija que la retribución mínima garantizada se entiende referida a cada temporada, por lo que el futbolista profesional cuya permanencia en el club o SAD sea inferior, se le garantiza la parte proporcional que le corresponda en razón al tiempo

²⁵³ 1. A los Futbolistas Profesionales, afectados por el presente Convenio, se les garantizará por todos los conceptos unas retribuciones mínimas por temporada, según participen en Primera y Segunda División "A", de acuerdo con las condiciones establecidas en el artículo 21 del Convenio y cuya cuantía es la siguiente:

- Temp. 2014/15: 1ª División: 129.000 €; 2ª División: 64.500 €
 - Temp. 2015/2016: Lo previsto para la Temp. 2014/2015 + IPC
2. Dentro de las cantidades establecidas en el apartado anterior se incluirán, en concepto de sueldo mensual, los siguientes mínimos:
- Temp. 2014/2015 1ª División: 5.375 €; 2ª División: 3.335 €
 - Temp. 2015/2016: Lo previsto para la Temp. 2014/2015 + IPC
3. Dichas cantidades se entienden devengadas siempre que el Futbolista Profesional participe durante la temporada en la misma división. En el supuesto de que variara la División, durante la misma temporada, tendrá derecho a percibir la parte proporcional que le corresponda, en función del tiempo de permanencia en cada división.
4. Como excepción a las retribuciones mínimas por temporada garantizadas con carácter general en el apartado 1 de este artículo para Primera y Segunda División, cada Club/ SADs podrá tener en la plantilla de su equipo adscrito a la LNFP hasta un máximo de tres Futbolistas cuyo salario mínimo garantizado por todos los conceptos podrá ser de ciento veinte mil euros (120.000,00) en Primera División y cincuenta y cinco mil (55.000,00) euros en Segunda División, durante el primer año y siempre que se cumplan los siguientes requisitos:
- a) La edad del Futbolista, al 30 de junio de la temporada en curso, deberá ser inferior a 23 años.
 - b) El Futbolista debe haber pertenecido a la disciplina del Club/SAD al menos las tres temporadas inmediatas anteriores a la temporada en que se inscriba al futbolista por primera vez en el equipo adscrito a la LNFP. A tal efecto se computarán las temporadas que el Futbolista estuviera en situación de cedido en otro club.
 - c) El Futbolista deberá ser inscrito por el Club/SADs en el equipo adscrito a la LNFP al inicio de la Competición Oficial.
 - d) El Futbolista no debe haber disputado con anterioridad a ser inscrito con el equipo adscrito a la LNFP más de diez encuentros.
5. El Futbolista en edad comprendida entre dieciséis (16) y dieciocho (18) años que actúe en los equipos de la LNFP tendrá derecho a percibir el Salario Mínimo Interprofesional vigente en cada momento, y con independencia de la División en que participe.

efectivo de prestación de sus servicios. Así, están superados los conceptos referentes a la retribución de los futbolistas.

Por lo tanto, salario/sueldo mensual es toda percepción que el futbolista perciba de su entidad empleadora, sea club o sea SAD, como pago de sus servicios profesionales, excluyéndose las cantidades que de acuerdo con la legislación laboral no tengan carácter salarial. Según el artículo 24.1 del convenio, sueldo mensual es la cantidad que percibe el futbolista profesional con independencia de que participe o no en los partidos que este dispute. Deberá fijarse con carácter inexcusable en el contrato que suscriban ambas partes, o en el convenio que se establezca entre cada club o SAD y sus respectivas plantillas, para la fijación de la cuantía que corresponda a cada temporada.

El apartado 2 enumera las cuantías mínimas igualmente como el Anexo II; éste es el salario mínimo garantizado a los futbolistas. No podrán recibir menos que tales valores por mes. Por fin, el apartado 3 determina que los futbolistas profesionales cuya permanencia en el club/SAD sea inferior a un año, tendrán derecho a percibir la parte proporcional que les corresponda en razón al tiempo de prestación de sus servicios. Al total, cada futbolista que completar la temporada tendrá recibido doce sueldos mensuales.

Y fuera el salario base/sueldo mensual los futbolistas tienen derecho a dos pagas extraordinarias, según el artículo 25 del CCFP. Dichas pagas extraordinarias serán satisfechas durante los veinte primeros días de los meses de junio y diciembre.

También hemos visto que en cuanto al pago de salarios, se destaca que el sueldo mensual deberá ser pagado dentro de los cinco últimos días de cada mes (artículo 31 del CCFP). Además, el club o SAD podrá optar por pagar en efectivo, mediante talón bancario o transferencia a la cuenta corriente que indique el futbolista profesional, las retribuciones correspondientes (artículo 31.2). El pago de los salarios deberá ser hecho en los recibos oficiales de salarios, según el modelo aprobado por la legislación laboral, haciendo entrega de una copia firmada al futbolista (artículo 30 del CCFP).

Aquí, en cuanto al salario se agrega lo que dispone el artículo 26 del ET, cuyo concepto se asemeja a lo que la ley específica y el CCFP determinan: “1. Se considerará salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los periodos de descanso computables como de trabajo. En ningún caso [...] el salario en especie podrá superar el treinta por ciento de las percepciones salariales del trabajador [...].” El apartado 3 informa que mediante la negociación colectiva o, en su defecto, el contrato individual, se determinará la estructura del

salario, que deberá comprender el salario base, como retribución fijada por unidad de tiempo o de obra y, en su caso, complementos salariales fijados en función de circunstancias relativas a las condiciones personales del trabajador, al trabajo realizado o a la situación y resultados de la empresa, que se calcularán conforme a los criterios que a tal efecto se pacten. Igualmente se pactará el carácter consolidable o no de dichos complementos salariales, no teniendo el carácter de consolidables, salvo acuerdo en contrario, los que estén vinculados al puesto de trabajo o a la situación y resultados de la empresa.

3.4.1.2 El control económico de la LNFP: ¿interferencia en las relaciones laborales?

Desde siempre la retribución era establecida, por negociación entre las partes, en el contrato individual, observándose las condiciones que a respeto trata el convenio colectivo de la actividad, que, como a antes analizado, prevé valores mínimos de salarios. Eso ha cambiado significativamente cuando la LNFP definió las reglas de control económico inspiradas en la normativa de control financiero de la UEFA, el llamado *Fair Play* Financiero. Así es que la LNFP, en coordinación con la RFEF, aprobó, en 21 de mayo de 2014, el Reglamento de control económico de los Clubes y Sociedades Anónimas Deportivas afiliados a la LNFP.

Calcada en previsión de la Ley nº 10/1990, la LNFP decidió por la necesidad de implementar mecanismos de control económico a ser aplicadas a todas las entidades afiliadas. El objetivo era implementar un sistema de supervisión económica aplicable a todos los clubes y SAD que disputan las competiciones profesionales y de ámbito estatal (clubes y SAD de Primera División y Segunda División A) organizadas por la LNFP (artículo 1.), para promover la solvencia de los clubes y SAD. Muchos de los clubes y SAD tenían deudas que acababan por llevarlos a un concurso de acreedores o incluso hasta la desaparición, de esta forma, era necesario crear una forma de viabilizar la existencia a largo plazo de los clubes y tornarlos financieramente viables.

De acuerdo con los artículos 12 y siguientes del referido reglamento, cabe a los clubes presentar al Departamento de Control Económico, entre los días 15 y el 31 de marzo del ejercicio al que se refieran los estados financieros, la documentación de carácter económico-financiero, incluso demostrar ausencia de deudas con sus empleados (no sólo futbolistas), para mantener la afiliación a la LNFP. Hasta el día 30 de noviembre siguiente al término de la temporada deberán ser presentadas las cuentas anuales. Y aún, deberán demostrar los clubes que a fecha de 31 de diciembre no existen deudas pendientes de pago con sus empleados, deudas

pendientes de pago por actividades de traspaso, deudas pendientes de pago con la Seguridad Social y las Autoridades fiscales correspondientes (artículos 16 a 18).

A seguir, en el artículo 20 se reglamenta indicadores de una posible situación de desequilibrio económico financiero futuro, estableciendo que todos los clubes y SAD deberán cumplir el indicador del punto de equilibrio, definido este como la diferencia entre ingresos relevantes menos gastos relevantes, en los términos del Anexo I del Reglamento. Son indicadores de desequilibrio (i) cuando el montante económico anual de los gastos asociados a la primera plantilla, de los jugadores y de los técnicos de los clubes y SAD afiliados supere el 70% de los ingresos relevantes de la temporada, (ii) cuando la deuda neta a 30 de junio de cada temporada deportiva supere el 100% de los ingresos relevantes de la entidad en esa temporada, (iii) cuando los estados financieros intermedios presentados de acuerdo con el artículo 14, reflejen una posición de deuda neta que haya empeorado en comparación con la cifra equivalente contenida en los estados financieros del año anterior y siempre que la deuda neta a 30 de junio anterior, supere el 80% de los ingresos relevantes correspondientes a la temporada deportiva anterior a la que se refieran los Estados Financieros intermedios presentados.

El Anexo II del Reglamento autoriza un límite de desviación aceptable, que es el déficit total máximo aceptable en el punto de equilibrio para que se considere que un club/SAD cumple el requisito de punto de equilibrio, siendo aceptable desviación de 5 millones de EUR en la Primera División y de 2 millones de EUR en la Segunda División A, que solamente puede ser ultrapasado cuando dicha cantidad superior está totalmente cubierta por aportaciones de accionistas o de partes relacionadas, siendo 45 millones de EUR para el periodo de seguimiento valorado desde la temporada 2011/12 hasta la temporada 2014/15, ambas inclusive; 30 millones de EUR para el periodo de seguimiento valorado en las temporadas de 2015/16, 2016/17 y 2017/18; y para los posteriores periodos de seguimiento, se fijarán, de forma decreciente y a través de modificación reglamentaria, los límites a las aportaciones de accionistas o de partes vinculadas a efectos del cálculo de la desviación aceptable.

No menos importante es hacer referencia al régimen disciplinario previsto en el artículo 26, que disciplina que en el caso de incumplimiento de las reglas de control económico-financiero, resultará de aplicación lo previsto en el artículo 78 bis de los Estatutos Sociales de la LNFP. Las penas son clasificadas en leves, graves y muy graves. Son penas muy graves incumplimiento del pago de las deudas, prestar informaciones incorrectas en los documentos que deben ser presentados al Departamento de Control Económico, incumplimiento del punto de equilibrio, entre otras, pudiendo ser aplicadas al club/SAD infractor una multa pecuniaria y la prohibición de fichar futbolistas por una temporada.

Estas normas de control económico han venido con la finalidad de garantizar un futuro a las entidades deportivas afiliadas a la LNFP, es decir, de reorganizar las finanzas, limitando los gastos de acuerdo con los ingresos, únicamente como medida para intentar viabilizar su existencia a largo plazo, siendo defendidas por la LNFP²⁵⁴. Pero, la implementación del reglamento ha alterado las estructuras del fútbol profesional e impuesto obligatorio cumplimiento de normas que los clubes tuvieron que readaptar su organización financiera, principalmente.

Estos límites a gastos, específicamente aquellos referentes a salarios de la plantilla, han interferido directamente en las relaciones laborales de los futbolistas profesionales, produciendo reflejos (in)directos hacia el libre ejercicio de la profesión, pues, como hubo casos concretos que futbolistas han sido impedidos de tramitar la licencia que les permite a participar oficialmente de las competiciones profesionales.

Este límite de gastos a que los clubes están ligados genera efectos sobre valores que los clubes pueden pagar a título de salario a los futbolistas representa una nueva fuente de determinación de salario. Además del contrato individual de trabajo y del CCFP, fuentes legales del Derecho del Trabajo, estamos frente a una nueva fuente, no reconocida por el Derecho del Trabajo, que proviene del Derecho Societario. Cuando la LNFP reglamenta la actividad societaria de una entidad, está estableciendo controles incluso sobre las relaciones laborales, es decir, normas de control económico-financiero están creando condiciones de trabajo desde el ámbito del derecho mercantil, una verdadera quiebra de paradigmas no vista hasta entonces.

El cuestionamiento que se impone hacer es si esto es legal y si no está habiendo un alargamiento de competencia por parte de estas normas que, como dicho, ejercen influencia directa sobre las relaciones laborales. Evidentemente que la discusión ya he llegado hasta los Tribunales. El conocido caso Pedro León, futbolista fichado por el Getafe CF, que no pudo recibir la licencia debido al incumplimiento del club en cuanto al límite de 70% de gastos, del total de ingresos de la temporada, con la primera plantilla. La denegación de expedición de la licencia por la LNFP fue recurrida por la AFE y por el futbolista, cuya sentencia nº 242/2015 del Tribunal Superior de Justicia (TSJ) de Madrid, desestimó el pedido. La sentencia reconoció la competencia de la LNFP para exigir el cumplimiento de determinados requisitos económicos a los clubes/SAD para proceder al visado previo de las licencias de los futbolistas, previstos en las normas para la elaboración de los presupuestos.

²⁵⁴ As. La LFP defiende con datos su control económico del fútbol. Disponible en: < http://futbol.as.com/futbol/2014/09/07/mas_futbol/1410044741_507087.html>. Acceso en: 21 feb. 2017.

La negativa de expedir la licencia afecta derechos laborales del futbolista, que estará privado de ejercer libremente su profesión, viola el derecho a la ocupación efectiva, inculcado en el artículo 7.4 del Real Decreto nº 1006/1985. Por una limitación jurídica, se impide que el futbolista ejerza su profesión.

Existe un verdadero choque, un conflicto legal de normas jurídicas, entre una norma federativa, que es el Reglamento de control económico de los Clubes y Sociedades Anónimas Deportivas afiliados a la LNFP, y una ley, el Real Decreto nº 1006/1985. La última es jerárquicamente superior, cuyo ámbito de aplicación fue “invadido” de cierta forma por las reglas de control económico de la LNFP. Resumidamente conflicto de normas se instala entre dos o más normas aplicables a un mismo hecho o caso.

Nos parece que en este caso sería necesario utilizar el criterio de la jerarquía de las normas (criterio de la pirámide de Kelsen) para resolver un caso como este, donde las normas de control económico de la LNFP se chocan con la ley laboral de los deportistas profesionales. Claramente la norma superior se aplica en detrimento de la norma de rango legal inferior (*lex superior derogat legi inferior*). Las relaciones laborales están protegidas por el principio de la protección, que norte a la relación jurídica de empleo. Se trata de un principio nuclear del Derecho del Trabajo, que forma parte de los derechos fundamentales de la Constitución Española. Es por ello que es muy discutible imponer a clubes que limiten salarios de los futbolistas e impedir que trabajadores ejerzan su profesión.

3.4.2 Parcelas salariales

3.4.2.1 Prima de contratación o fichaje

Como otro elemento formador de las percepciones salariales está la prima de contratación o fichaje (artículos 22 y 31 del CCFP), valor a ser estipulado de común acuerdo entre el club o SAD y el futbolista, por el hecho de suscribir el contrato de trabajo. En Brasil son las llamadas *luvas*. Generalmente son ofrecidas por el club como forma de incentivar que el futbolista acepte la oferta del club interesado y suscriba el contrato de trabajo. Los periodos de pago podrán dividirse como mínimo en cuatro plazos distribuidos proporcionalmente a lo largo de la temporada (artículo 31 del CCFP).

3.4.2.2 Prima de partido: por partido jugado y por partido ganado, por ascenso o permanencia en la categoría, por clasificación o por títulos alcanzados y por objetivos como goles, asistencias, etc.

La prima de partido (artículo 23 del CCFP), significa la cuantía por partido jugado estando las condiciones de percepción de esta prima pactadas por cada club o SAD con su plantilla de futbolistas o con cada futbolista de forma individual. Deberá, incluso, constar siempre por escrito firmado por el representante del club o SAD y el futbolista o representante de la plantilla, serán pagadas dentro de los quince días siguientes a la fecha de su devengo (artículo 31 del CCFP).

Sirve como forma de estimular los futbolistas, pues independiente si pactado uniformemente para toda la plantilla o de forma individual, es una cantidad que el futbolista va a recibir de acuerdo con el número de partidos jugados durante la temporada, luego, no depende del rendimiento colectivo del equipo.

Según Remedios Roqueta Buj, en ocasiones, la citada prima se alcanza por completo cuando el futbolista consigue disputar el número de partidos acordados, es decir, la prima se va cuantificando de forma variable y escalonada a medida que va aumentando el número de partidos jugados por el futbolista. Es una prima de mayor flexibilidad y libertad para negociar los criterios para el pago de esta especie de parcela salarial.²⁵⁵

Una variación de la prima por partido es la prima por partido ganado, por ascenso o permanencia en la división o por clasificación o títulos ganados. Ésta depende del rendimiento del colectivo del equipo, no estando previsto en el Convenio Colectivo, pero siendo acordados por cada club o SAD de forma colectiva o individual. Se asemeja a la figura del *bicho* existente en Brasil. En principio la prima por partido ganado es abonada solamente a los futbolistas que fueron convocados o que jugaron el partido ganado. Las primas por ascenso y permanencia en la división (evitando el descenso para división inferior) retribuyen los servicios ejercidos por los futbolistas durante toda la temporada. De igual manera ocurre en relación a la clasificación o títulos ganados. Luego, son pagadas a todos los futbolistas, sin mensurar la cantidad de partidos jugados por cada futbolista.²⁵⁶

²⁵⁵ ROQUETA BUJ, Remedios. **Los deportistas profesionales: Régimen jurídico laboral y de Seguridad Social**. Valencia: Tirant Lo Blanch, 2011, p. 227.

²⁵⁶ ROQUETA BUJ, Remedios. **Los deportistas profesionales: Régimen jurídico laboral y de Seguridad Social**. o. c., p. 227-228.

También bastante utilizados son las primas por goles o asistencias. Premia aquellos futbolistas que tuvieron gran rendimiento a lo largo de la temporada, pues más goles y asistencias representan más primas recibidas. Es más comúnmente incluida en contratos de atacantes y futbolistas de mediocampo.

3.4.2.3 Pagas extraordinarias

Pagas extraordinarias previstas en el artículo 25 del CCFP corresponden a dos sueldos extraordinarios debidos por cada temporada y que no podrán ser inferiores al sueldo mensual mínimo incrementado aún con el plus de antigüedad. Dichas pagas serán satisfechas durante los veinte primeros días de los meses de junio y diciembre. Los futbolistas con permanencia inferior a una temporada tendrán derecho a percibir la parte proporcional correspondiente. Se puede comparar las dos pagas extraordinarias al decimotercer salario existente en el derecho laboral brasileño.

3.4.2.4 Plus de antigüedad

Aún, el plus de antigüedad constituye otro concepto salarial (artículo 26 del CCFP) siendo la cantidad que percibe el futbolista por cada dos años de permanencia en el mismo club o SAD. Su importe será equivalente, con dos años de permanencia, al 5% del sueldo mensual que perciba de su equipo, con los límites señalados en el artículo 25 del ET, que trata de la promoción económica. Siguiendo, el devengo del citado plus de antigüedad no será absorbible ni compensable con las mejoras que por cualquier otro concepto vinieran concediendo los clubes o SAD a sus futbolistas (apartado 2). Aún, a los efectos de este artículo 26 del CCFP, para el apartado 3 en caso de que no pudiera establecerse el sueldo mensual, se estará al mínimo establecido por el artículo 24 (valores mínimos de sueldo mensual).

3.4.2.5 Premio de antigüedad

El premio por antigüedad, lo cual a pesar de no ser parcela salarial, es un valor que se concede al futbolista a la extinción de su relación laboral con el club o SAD cuando ha permanecido en el mismo equipo, como futbolista profesional, durante los años que el artículo 32 del CCFP indica, que son como mínimo seis temporadas. Se trata de un premio a la fidelidad

del futbolista vinculado a la permanencia en el club o SAD, y ésta se retribuye ordinariamente a través del plus de antigüedad y con carácter excepcional a través del premio de antigüedad²⁵⁷.

Para el recibimiento del premio de antigüedad se computa incluso los años de servicio en que el futbolista haya podido estar en situación de cedido (artículo 32.3).

3.4.3 Jornada de trabajo

Otro aspecto relevante es la jornada de trabajo de los futbolistas profesionales en España. La jornada del futbolista comprenderá la prestación efectiva de sus servicios ante el público y el tiempo en que esté bajo las órdenes directas del club/SAD o entidad deportiva a efectos de entrenamiento o preparación física y técnica para la misma (artículo 9.1 del Real Decreto nº 1006/1985). La duración de la jornada laboral será la fijada en convenio colectivo o contrato individual, con respeto en todo caso de los límites vigentes, que podrán aplicarse en cómputo anual (apartado 2 del mismo artículo). Este cómputo anual ha sido definido por la jurisprudencia y la negociación colectiva en 1826 horas y 27 minutos de trabajo efectivo²⁵⁸. Eso permite a los clubes/SAD alterar la organización y la distribución de las horas ordinarias que componen la jornada de trabajo, desde que respetados los límites anuales y el límite diario a seguir explicado.

El artículo 34 del ET autoriza que la duración de la jornada de trabajo sea pactada por convenios colectivos o contratos de trabajo, debiendo la jornada ordinaria de trabajo tener como máximo cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual. La negociación colectiva puede alterar la cantidad de horas de trabajo diarias o semanales, desde que sea respetado el límite anual. El artículo 34.3 del ET permite la jornada diaria máxima de nueve horas ordinarias de trabajo, a menos que por convenio colectivo o acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores la distribución del tiempo de trabajo sea distinta, como hemos explicado. Además de ello, dos observaciones del artículo 34.3 del ET son imperativas: los trabajadores menores de dieciocho años no podrán realizar más de ocho horas diarias de trabajo efectivo y entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediará un descanso de, como mínimo, doce horas.

²⁵⁷ ROQUETA BUJ, Remedios. **Los deportistas profesionales: Régimen jurídico laboral y de Seguridad Social**. o. c., p. 224.

²⁵⁸ ROQUETA BUJ, Remedios. **Los deportistas profesionales: Régimen jurídico laboral y de Seguridad Social**. o. c., p. 193.

Sin embargo, en este punto de la jornada, en cuanto al fútbol profesional prevalece lo actualmente dispuesto en el artículo 7 del CCFP, que establece que en ningún caso la jornada superará las siete horas del día, la cual comprende lo señalado en el artículo 8²⁵⁹ (entrenamientos, concentraciones y desplazamientos y otros menesteres). En caso del fútbol se torna aún más complicada la distribución de las horas de trabajo diarias, porque la jornada tiene que ser adaptada al calendario de las competiciones oficiales, luego, la preparación puede cambiar de una semana para la siguiente.

En contrapartida, el apartado 3 del artículo 9 del Real Decreto confirma que no se computarán a efectos de duración máxima de la jornada los tiempos de concentración previos a la celebración de competiciones deportivas, ni los empleados en los desplazamientos hasta el lugar de la celebración de las mismas, sin perjuicio de que a través de la negociación colectiva se regule el tratamiento y duración máxima de tales tiempos; como efectivamente ocurre. De esta previsión se exceptúa el tiempo de concentraciones de pretemporada, entrenamientos, preparación física, táctica y técnica, y otras actividades coordinadas por el club/SAD, que forman parte de la jornada diaria de actividad laboral bajo órdenes del club/SAD.

Tal previsión legal es una ventaja para los clubes/SAD, pues la jornada de trabajo no es afectada por desplazamientos y concentraciones, cuyo tiempo no es computado, tampoco son obligados a abonar a los futbolistas como horas extraordinarias. Así, el tiempo que el futbolista esté a disposición del club/SAD comprenderá entrenamientos, concentraciones y desplazamientos y otros menesteres como reuniones técnicas, etc., según dispone el artículo 8 del CCFP.

Se constata cierto conflicto entre la norma del artículo 9.1 del Real Decreto n° 1006/1985, que trata de la preparación física, y la del artículo 8.a), que excluye de la jornada los casos de recuperación por enfermedad, lesión u otra causa justificada. Está claro que la preparación física individual que busque recuperar lesiones o enfermedades no puede estar fuera de la jornada de trabajo.

²⁵⁹ Artículo 8. Horario

El tiempo que el Futbolista se encuentra bajo las órdenes del Club/Sad o sus representantes, comprenderá:

a) Entrenamientos: Serán decididos por el Club/Sad o Entrenador y comunicados a los Futbolistas con la necesaria antelación. Los entrenamientos se realizarán en forma colectiva, salvo los casos de recuperación por enfermedad, lesión u otra causa justificada que deberá ser notificada por escrito al Futbolista.

b) Concentraciones y Desplazamientos: El Futbolista queda obligado a realizar las concentraciones que establezca el Club/Sad, siempre que no excedan de las 36 horas inmediatamente anteriores a la de comienzo del partido, cuando se juegue en campo propio. Si se jugara en campo ajeno, la concentración no excedería de 72 horas (incluido el tiempo de desplazamiento), tomándose igualmente de referencia la de comienzo del partido.

c) Otros Menesteres: Comprenden la celebración de reuniones de tipo técnico, informativo, sauna y masaje, que deberán ser comunicadas al Futbolista con la debida antelación.

3.4.4 Concentración y horas extraordinarias

Como ya hemos dicho en cuanto a las concentraciones, tal cual ocurre en Brasil, éstas sirven para que el futbolista y su equipo se queden reclusos en un sitio definido por el club antes de un partido. El objetivo es mantener al futbolista concentrado para que así pueda tener un mejor rendimiento. El CCFP, por su artículo 8, autoriza periodos de concentración de hasta treinta y seis horas inmediatamente anteriores al comienzo de partidos disputados en el campo propio del club/SAD y hasta setenta y dos horas si el club va a jugar en campo ajeno, debiendo computarse en este plazo el tiempo de desplazamiento. La regla es muy similar a lo que la ley deportiva establece en Brasil.

Así, la jornada de trabajo que supere las siete horas diarias o cuarenta horas semanales será debido al pago de horas extraordinarias laboradas por los futbolistas (artículo 35 del ET), desde que no se trate de periodo de concentración, cuyas horas acaban formando parte de la jornada de trabajo, pues se considera que el futbolista está a disposición del empleador, aunque el club esté exento del pago de horas extraordinarias. Incluso, el periodo en que el futbolista está desplazándose no puede ser considerado como excedentes a la jornada laboral máxima por tratarse de una característica inherente a la profesión. Para tanto, deben siempre ser observados los límites previstos en el Convenio Colectivo.

3.4.5 Descanso semanal y fiestas laborales

El descanso semanal es parte integrante de la relación laboral futbolista-club, siendo que en España éste deberá ser de treinta y seis horas, a menos que el trabajador tenga menos que dieciocho años, situación en que el descanso deberá ser de mínimo dos días ininterrumpidos, de acuerdo con el artículo 37.1 del ET. El descanso será ininterrumpido y, como regla general, comprenderá la tarde del sábado o, en su caso, la mañana del lunes y el día completo del domingo. En esta línea el Real Decreto nº 1006/1985 por su vez define prácticamente lo mismo en el artículo 10.1: el descanso mínimo semanal de día y medio será fijado de mutuo acuerdo y no coincidirá con los días en que haya de realizarse ante el público la prestación profesional del deporte de que se trate. Si el descanso semanal no pudiera disfrutarse ininterrumpidamente, por exigencias deportivas del club/SAD, la parte no disfrutada será trasladada a otro día de la semana. En los supuestos en que existiesen compromisos de inmediatas actuaciones deportivas, el descanso semanal mínimo podrá computarse como equivalente a treinta y seis horas.

La autonomía individual y colectiva de las partes permite ampliar el tiempo de descanso. En este paso, el artículo 9 del CCFP actualmente prevé lo mismo que la legislación, solamente agregando que por lo menos un día será disfrutado de forma continuada a partir de las cero horas, dejándose al acuerdo de las partes el disfrute del medio día restante, que no podrá ser fraccionado. Así, si no disfrutado de forma ininterrumpida, por exigencia de compromisos con el club/SAD, deberá el descanso ser compensado en otro día de la semana, luego, no pudiendo ser compensado económicamente.

La diferencia entre la legislación laboral común y la deportiva reside en el aspecto de que la legislación laboral-deportiva autoriza que la fijación sea por “mutuo acuerdo”, entendido individual o colectivamente, justamente porque normalmente los partidos ocurren sábados o domingos, ante el público, que en estos días está disfrutando de su descanso, situación que prorroga el descanso para el comienzo de la semana. Una segunda diferencia es que el club/SAD puede dividir el periodo de descanso, diferentemente de la relación laboral común. Más una vez se percibe la peculiaridad del deporte, que en virtud de la rutina de preparación para juegos y competiciones por veces exige esfuerzos que impliquen fraccionamiento del descanso. Y una tercera diferencia es que el descanso del deportista puede ser contado en horas, equivalente a treinta y seis horas, no necesariamente como día y medio naturales. El club/SAD no puede diluir las horas de descanso del medio día restante, pero puede añadirlas a las horas de reposo diario de otro día de la semana, siempre observando que al menos un día sea disfrutado de forma continuada, a partir de las cero horas.

El apartado 2 del artículo 10 articula que cuando los futbolistas no puedan disfrutarse las fiestas incluidas en el calendario oficial, por exigencias deportivas del club/SAD o entidad deportiva, se trasladará el descanso a otro día de la semana. La norma define claramente que el traslado del día de descanso debe ser dentro de la semana. Aunque el apartado no haga referencia expresa a cuál sea este calendario oficial, por aplicación subsidiaria del ET, se aplica el calendario previsto en el artículo 37.2 del ET, que transfiere al Gobierno, incluido el gobierno autonómico y local, la definición del calendario de fiestas anuales.

En caso del fútbol no es posible la compensación económica de cualquiera fiesta si no es posible el disfrute del mismo. Corroborando lo dicho en el Real Decreto, prevé el artículo 11.1 del CCFP que, a pesar de que los días de descanso sean una regla, excepcionalmente puede ocurrir el traslado del disfrute a otro día de la semana, de mutuo acuerdo, cuando tales días coincidan con un partido de fútbol o en las 48 horas anteriores, si se jugase en campo propio, o 72 horas, si se jugase en campo ajeno.

La actividad del futbolista ocurre ante el público, tendiendo a desarrollarse de manera principal durante los fines de semana y los días festivos, siendo por ello que el Real Decreto nº 1006/1985 asume de manera natural que el cumplimiento del contrato ocurra incluso en días festivos oficiales, puesto que la retribución ya incorpora la compensación de esa especial dedicación. Lo que el Real Decreto asegura es que el disfrute del descanso correspondiente a esos días festivos sea durante la misma semana, no pudiendo sustituirse, por tanto, por una compensación económica; es lo que se interpreta desde el artículo 10.2.

El punto negativo es que a los futbolistas puede no estar garantizado el disfrute del día de descanso oficial, porque siempre podrá haber el riesgo de que sea trasladado, sin embargo, el CCFP vigente (artículo 11.2) determinó que no se programarán partidos de cualquier clase de competición oficial desde el día 23 de diciembre 2014 hasta al día 2 de enero 2015 (temporada 2014/2015) y desde el día 22 de diciembre 2015 al 2 de enero 2016 (temporada 2015/2016). Como medida excepcional, para la temporada 2015/16 fue autorizado disputar tres partidos de la Liga BBVA y tres partidos de la Liga Adelante en el día 2 de enero de 2016. Pero, ninguna excepción puede afectar a los días 24, 25 y 31 de diciembre y 1 de enero de los años de vigencia del CCFP (artículo 11.3), que es el periodo de Navidad y Año Nuevo.

3.4.6 Vacaciones y permisos especiales

El apartado 3 del artículo 10 trata de las vacaciones, también reguladas en el artículo 10 del CCFP, aclara que los deportistas profesionales tendrán derecho a unas vacaciones anuales retribuidas de treinta días naturales, cuya época de disfrute, así como su posible fraccionamiento, se acordarán por convenio colectivo o en contrato individual. El ET en su artículo 38.1 trae igual previsión. De acuerdo con el artículo 10 del CCFP, los futbolistas tienen derecho a unas vacaciones anuales retribuidas de treinta días naturales, o de la parte proporcional que les corresponda cuando tengan antigüedad inferior a un año en el club/SAD; y de los que, al menos, veintiuno serán disfrutados de forma continuada y el resto cuando las partes lo acuerden. En caso de desacuerdo, se disfrutarán los treinta días de forma continuada. En ningún caso podrá sustituirse el periodo vacacional por compensación económica (artículo 38.1 ET). Adicionalmente, el año para el cómputo de las vacaciones se contará desde la fecha de comienzo de la relación laboral.

Las partes tienen la autonomía de individual o colectivamente incrementar el plazo de vacaciones, pues el mínimo son los treinta días.

En comparación a la legislación brasileña, hemos visto que el tiempo de vacaciones es igual a todos los futbolistas, tras el término de la temporada, independiente si el futbolista está a más o menos que un año. La proporcionalidad prevista en la legislación española no se refleja en la brasileña. Por otro lado, en ambos países el periodo coincide con el de paralización de las actividades deportivas oficiales, dado el término del calendario oficial.

Las vacaciones son un periodo de descanso para el futbolista y de recuperación de la temporada que ha pasado. Es un derecho garantizado a todos trabajadores, no solamente a los deportistas. Así, el futbolista percibirá durante el periodo de vacaciones el importe correspondiente al sueldo mensual incrementado, en su caso, por el plus de antigüedad (artículo 29 del CCFP). El Real Decreto nº 1006/1985 se limita a prever que las vacaciones serán retribuidas, cabiendo al CCFP aclararlo.

Al fin, en cuanto a los permisos especiales retribuidos, el Real Decreto nº 1006/1985 nada dice al respecto, tampoco es un tema del CCFP, siendo, por lo tanto, necesario aplicar el ET, que, en su artículo 37.3, prevé algunos motivos válidos que el futbolista puede ausentarse del trabajo, previo aviso y justificación, que son: quince días naturales en caso de matrimonio, dos días en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado, un día por traslado del domicilio habitual, y otros, a menos que fuera absolutamente necesario la prestación de servicios por parte del futbolista, encuadradas como situaciones de excepción. Importante observar que el futbolista debe solicitar el permiso con cierta antelación y bajo debida justificación, para no incurrir en ausencia injustificada.

3.4.7 Derechos y obligaciones del club/SAD y del futbolista profesional

La normativa aplicable, como Real Decreto nº 1006/1985, CCFP, ET y Reglamento General de la RFEF atribuyen al club/SAD y al futbolista profesional derechos y obligaciones. Entre los derechos del club/SAD se puede listar los siguientes: derecho de autorizar la transferencia del futbolista, desde que ocurra expresa anuencia del mismo, derecho de utilizarse de todos los medios en derecho admitidos para que el futbolista venga a cumplir con fidelidad todo el contenido del contrato de trabajo deportivo, potestad disciplinaria, que es la prerrogativa de estipular la aplicación de sanciones y penalidades (multa, suspensión o amonestación) previstas especialmente en el Anexo V (Reglamento General de Régimen Disciplinario) del CCFP, derecho de negociar libremente acerca de los asuntos que incluyen la transmisión o retransmisión de imagen de los eventos deportivos, de los cuales los clubes vengán a participar.

De otra parte, club/SAD también posee importantes obligaciones por ser cumplidas. Se puede citar el deber de proporcionar a los futbolistas las condiciones necesarias a la participación en las competiciones deportivas y entrenamientos, y el deber de someter los futbolistas a los exámenes médicos y clínicos necesarios para la práctica deportiva. Se añaden las obligaciones constantes del propio contrato de trabajo deportivo firmado entre las partes, como, por ejemplo, el pago de todos los costes mientras el futbolista estuviera a la disposición del club o SAD, propiciar condiciones de seguridad e higiene al futbolista y pagarle la retribución (sueldo mensual, premios, derecho de imagen, etc.).

El futbolista profesional, por su vez, posee sus derechos y deberes legalmente previstos. En este aspecto, en cuanto a los derechos se cita el derecho a la libre expresión (artículos 7.2 del Real Decreto y 39 del CCFP), de igualdad, a la propia imagen (artículo 7.3 del Real Decreto), recibir su retribución acordada, a las prestaciones de la Mutuality de Previsión Social de Futbolistas Españoles, siempre que estén al corriente de sus cuotas (artículo 117.1.a) del Reglamento General 2016-2017 de la RFEF), a la actividad sindical (artículo 40 del CCFP y 4º del ET), huelga, negociación colectiva y otros previstos en el artículo 4º del ET. Además, de acuerdo con el artículo 7.4 del Real Decreto, los futbolistas tienen derecho a la ocupación efectiva²⁶⁰, también constante del artículo 4.2.a) del ET; e igualmente a la libre circulación en el marco de la Unión Europea, a cuyo amparo se dictó la conocida Sentencia Bosman.

No obstante, los futbolistas profesionales también poseen obligaciones que deben ser respetadas y cumplidas destacándose que el futbolista debe realizar la actividad deportiva para la que se le contrató en las fechas señaladas, aplicando la diligencia específica que corresponda a sus personales condiciones físicas y técnicas, y de acuerdo con las reglas del juego aplicables y las instrucciones de los representantes del club/SAD (artículo 7.1 del Real Decreto nº 1006/1985). Se agrega lo que dispone el artículo 5º del Estatuto de los Trabajadores como cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas, cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, de conformidad a las reglas de la buena fe y diligencia, etc., sin olvidar de eventuales deberes derivados del propio contrato de trabajo.

²⁶⁰ Artículo 7. Derechos y obligaciones de las partes.

[...]

4. Los deportistas profesionales tienen derecho a la ocupación efectiva, no pudiendo, salvo en caso de sanción o lesión, ser excluidos de los entrenamientos y demás actividades instrumentales o preparatorias para el ejercicio de la actividad deportiva.

[...]

También es importante que el futbolista preserve las condiciones físicas que le permitan participar de las competiciones deportivas, acatar las decisiones oriundas de los órganos disciplinarios, no participar de cualquier competición sin autorización del club, participar de entrenamientos y concentraciones, utilización obligatoria del uniforme del club en los entrenamientos y juegos, entre otros. Estos últimos derechos generalmente se incluyen en los contratos de trabajo.

Se tiene, en este sentido, los principales derechos y deberes de clubes/SAD y futbolistas profesionales.

De este modo, estos son los aspectos de la actividad laboral de los futbolistas profesionales en España. Adelante, se plantea otras características del contrato de trabajo deportivo del futbolista profesional en el ámbito español.

3.5 SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

El contrato de trabajo del futbolista podrá suspenderse por las causas y con los efectos previstos en el Estatuto de los Trabajadores; es lo que dispone el artículo 12 del Real Decreto nº 1006/1985. La suspensión deja el contrato de trabajo sin efecto inmediato de forma temporaria. El referido artículo hace referencia al artículo 45 del ET. En esta materia el Real Decreto hace referencia integral a lo que dispone la normativa laboral general.

Según el artículo 45.2 del ET la suspensión exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo, luego, ambas las partes quedan exoneradas por determinado tiempo del cumplimiento de las obligaciones contractuales, suspendiéndose derechos y deberes. Son ejemplos de suspensión: incapacidad temporal y permanente para el trabajo²⁶¹; suspensión de empleo y sueldo por razones disciplinarias practicadas en el ámbito del club/SAD; sanciones de naturaleza laboral aplicadas por club/SAD al futbolista en consecuencia de suspensiones determinadas por los órganos disciplinarios de las federaciones para sancionar conductas antijurídicas del futbolista (suspensión federativa); la cesión temporal cuando el club cesionario asume el deber de pagar el salario del futbolista, puesto que se subroga en los derechos y deberes del club cedente, restando el contrato original con el club cedente suspendido.

²⁶¹ La incapacidad temporal y permanente para el trabajo son situaciones en las que la Seguridad Social tiene el deber legal de pagar prestaciones mensuales a los futbolistas. Evidente que en inúmeros casos los valores pagos por la Seguridad Social son inferiores al salario, de lo que resulta que el CCFP obliga a los clubes/SAD's a completar la contraprestación hasta el 100% de la remuneración del futbolista. Eso se justifica, porque lesiones son comunes en el ámbito de la actividad deportiva, sujetándose los futbolistas diariamente.

3.6 DERECHO DE EXPLOTACIÓN DE IMAGEN

3.6.1 Concepto

Como en Brasil, el derecho de imagen recibe tratamiento constitucional en España. El artículo 18.1 de la Constitución de España considera el derecho de imagen un derecho fundamental de la personalidad. Es desarrollado por la Ley Orgánica nº 1/1982, de protección civil del derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen.

La imagen, como el nombre, la voz, cuenta con una protección legal, sea civil o penal, siendo derechos inviolables, so pena de indemnización por daños o perjuicios causados. El consentimiento es requisito indispensable siempre sujeto a límites temporales y objetivos en los que se defina dicho consentimiento. Se sabe que el derecho a la imagen es irrenunciable, inviolable, inalienable, imprescriptible y oponible *erga omnes*.

Es posible hablar de una triple vertiente del derecho de imagen: (i) positiva: que permite al titular del derecho decidir cómo y cuándo utilizar, ceder, reproducir y publicar la imagen; (ii) negativa: la explotación, captación y publicación de la imagen no es autorizada sin el consentimiento del titular; y (iii) patrimonial: el derecho de imagen posee faceta económica que permite que sea explotado comercialmente, que puede ser hecho por el titular o cesionario. Esta tercera vertiente autoriza que el derecho de imagen sea cedido a terceros, con exclusividad o no, considerando que posee contenido económico. Es ahí que surge la explotación del derecho de la imagen, pues la explotación puede ser cedida por no ser parte integrante del núcleo del derecho fundamental, el derecho no por ser inherente a la personalidad.²⁶²

3.6.2 Derecho de imagen en el fútbol: derecho de imagen profesional x derecho de imagen personal

Al inicio, en lo relativo al fútbol, es importante mencionar que los derechos de imagen pueden ser clasificados en dos grupos, que son la imagen del futbolista dentro del ámbito de la actividad deportiva (derecho de imagen profesional) y la imagen fuera de tal ámbito (derecho de imagen personal).

El primero comprende:

²⁶² ESCALONA, Juan Valdés. **Los derechos de imagen de los deportistas profesionales**. Disponible en: <http://www.legaltoday.com/practica-juridica/publico/sports_entertainment/los-derechos-de-imagen-de-los-deportistas-profesionales>. Acceso en: 09 sep. 2016.

- (i) derechos asociados al propio contrato de trabajo (derechos asociados a la explotación de la imagen del club por ser inherente a la firma del contrato de trabajo).

El derecho de imagen fuera del ámbito deportivo comprende:

- (ii) derechos del futbolista como persona pública: derechos asociados a la explotación de la imagen por el propio futbolista que puede cederla para su club/SAD o para terceros, en la calidad de persona pública con notoriedad pública, lo que ocurre a través de contratos de cesión de la imagen si cedido a terceros y a través del propio contrato de trabajo si cedido al club/SAD.

El apartado (i) representa la imagen del futbolista que aparece en competiciones oficiales, entrenamientos, desplazamientos, ruedas de prensa, así como los de la retransmisión de los juegos, aún permite al club exigir que el futbolista hable para la prensa, que utilice los uniformes del club con la exposición de las marcas que patrocinan o sponsorizan al equipo, etc. Esta imagen está cedida por el futbolista al club de forma implícita cuando firmado el contrato de trabajo. El fútbol es un deporte muy próximamente ligado a la aparición en el público y en la red de televisión, lo que torna imposible disociar la aparición del futbolista de la práctica deportiva, es decir, del propio ejercicio de la profesión.

Como referido en la STS 3719/2008 lo cierto es que el contrato laboral entre futbolista y club incluye la cesión del derecho a la explotación de su imagen dentro del ámbito de las actuaciones deportivas en las que participe el club, pero esta tesis no se puede exportar para fuera del ámbito deportivo. El futbolista es contratado para que desarrolle una relación laboral dentro de dicho ámbito, donde su imagen va a ser difundida al público en general, por lo que cabe afirmar que cuando se firma el contrato laboral se puede entender implícita la cesión de la imagen. Bajo el poder de dirección el club/SAD puede exigir que el futbolista hable para la prensa, utilice los uniformes con las marcas y patrocinios, pues se trata de actividad que integra el trabajo deportivo que el futbolista presta al club/SAD.

Luego, esta imagen forma parte de la actividad deportiva y del trabajo diario del futbolista no siendo, por tanto, remunerada en apartado, pues forma parte de las rubricas salariales de la remuneración que recibe del club/SAD.

Ahora bien, el contrato de trabajo no autoriza de forma automática la utilización del nombre, imagen y voz del futbolista por parte del club fuera de los eventos deportivos propiamente dichos (fuera de la actividad deportiva), razón por la que existe la posibilidad de una explotación de la imagen al margen del ámbito laboral, que puede ser hecha por el propio club/SAD, o aún por tercero, como veremos a seguir.

El apartado (ii) trata de la imagen que también deriva de la actividad profesional futbolística, sin embargo, representa la imagen fuera del ámbito deportivo, que tiene contenido económico, pudiendo ser explotada con finalidad económica sea por el club o por tercero. Es una imagen que se reviste de distintas formas, pudiendo manifestarse por la publicidad en la vestimenta del futbolista, avisos publicitarios en la televisión, radio, Internet o redes sociales, además de abarcar no sólo la imagen, sino la voz y el nombre, que son variantes de los derechos de la personalidad. Lo cierto es que la autorización del futbolista es *conditio sine qua non* para la difusión de la imagen. La imagen fuera del ámbito deportivo/competitivo el titular puede disponer libremente, porque no tiene relación directa con la relación laboral.

Esta cuestión de la naturaleza de la imagen es importante en este caso pues, por tratarse de profesión de diario contacto con el público y los medios de comunicación en general, es necesario diferenciar qué situaciones legitiman la utilización o explotación de la imagen sin que para tanto el club deba pagar al futbolista por la utilización de la imagen. Como antes visto, la contextualización del ámbito en que está utilizada la imagen aclara si se trata de imagen relacionada a la actuación deportiva o no directamente.

El deporte contiene fuerte vertiente mercantil, que ha transformado los deportistas, hombres y mujeres, en figuras que además de poner el deporte de relieve también cargan la divulgación de distintas marcas, sean ellas particulares o de su club. A ambos representa fuente de ingresos, que puede ser mayor o menor dependiendo de la importancia del club y de la popularidad del futbolista.

3.6.3 La previsión legal y la naturaleza jurídica del derecho de imagen

El derecho de imagen está expreso en el artículo 7.3 del Real Decreto nº 1006/1985: “*En lo relativo a la participación en los beneficios que se deriven de la explotación comercial de la imagen de los deportistas se estará a lo que en su caso pudiera determinarse por convenio colectivo o pacto individual, salvo en el supuesto de contratación por empresas o firmas comerciales previsto en el número 3 del artículo 1 del presente Real Decreto*”. De esta manera, el real decreto remite al convenio colectivo o al propio contrato de trabajo la definición de los beneficios oriundos de la explotación del derecho de imagen. Acto seguido, el artículo 28 del CCFP prevé lo siguiente: “*Para el caso de que el Futbolista explote en su propio nombre sus derechos de imagen, por no haber sido estos cedidos temporal o indefinidamente a terceros, la cantidad que el Club/SAD satisfaga a aquél por la utilización de su imagen, nombre o figura con fines económicos, tendrá la consideración de concepto salarial, de conformidad con lo*

establecido en el artículo 20. En tal supuesto, la cantidad acordada deberá constar por escrito, ya sea a nivel individual o de la plantilla del Club/SAD". Este artículo 28 se refiere al derecho de imagen personal (fuera del ámbito deportivo) explotado por el club mediante compensación paga por el club/SAD. Y tal rubrica tiene carácter salarial, así definido expresamente por el artículo 28 y también por el artículo 20 del CCFP.

Miguel Cardenal Carro²⁶³ señala que en el año 2009 el Tribunal Supremo ha determinado que el carácter salarial de los derechos de imagen es algo que dependerá de lo que determine al respecto el Convenio Colectivo del respectivo sector. Así, el convenio de los futbolistas expresamente considera los derechos de imagen como concepto salarial cuando el futbolista explote en su propio nombre sus derechos de imagen.

Se trata de explotación con fines de promoción, publicitarios y comerciales, por la cual el futbolista cede su imagen al club/SAD que le retribuirá económicamente. Así el club/SAD asegura que podrá con seguridad utilizar libremente la imagen, nombre y voz del futbolista para recaudar ingresos, siempre en los límites del contrato.

En cuanto a este análisis de la naturaleza jurídica del derecho de imagen se percibe que el CCFP prevé que los derechos de imagen explotados en el propio nombre del futbolista tienen carácter salarial. Por otro lado, al margen del salario que el club/SAD abone al futbolista, resultado de la relación laboral, el derecho de imagen puede tener naturaleza civil extra salarial, donde el futbolista cede los derechos de su imagen a un tercero, una sociedad mercantil interpuesta, de titularidad del futbolista o no, que se encarga de explotar y gestionar su imagen con la finalidad de cederla primordialmente al club/SAD. Tal configuración minimiza la cantidad de impuestos, creándose una doble cesión de la imagen: la primera en que el futbolista cede la imagen a la persona jurídica, que a su vez cede los derechos de imagen al club/SAD u otra empresa.

La STS 8634/2012, posteriormente citada en este mismo tópico, refiere que mientras que la naturaleza extra salarial reporta beneficios fiscales, al ser menor la presión sobre las cantidades que no se conceptúan como rendimientos del trabajo, la calificación como salario habrá de permitir incluirlo en su caso en las bases reguladoras de la Seguridad Social que pudieren devengarse.

Así, se está frente a las dos naturalezas del derecho de imagen. Siendo la naturaleza laboral la competencia para analizar y juzgar es de la Jurisdicción Social, mientras que si es civil, la competencia será de la Jurisdicción Civil.

²⁶³ CARDENAL CARRO, Miguel y IRURZUN UGALDE, Koldo. **Las Relaciones Laborales en el Deporte**. 2010, p. 5.

Sin embargo, este es un punto de discusión no pacificado, tanto en la doctrina como en los Tribunales. En realidad, el tema de los derechos de imagen y su carácter retributivo, si salarial o no, es materia que depende de las circunstancias de cada caso concreto.

Hemos visto que el CCFP establece que los derechos de imagen explotados en el propio nombre del futbolista tendrán carácter salarial. Esta es una regla que, a nuestro punto de vista, solamente se podría excepcionar en los casos que la estipulación individual relativa al derecho de imagen fue acordada de forma totalmente independiente de la contratación laboral. Lo que se busca aclarar aquí es que si, por ejemplo, contrato de trabajo y contrato de derecho de imagen se suscriben en el mismo día, con misma fecha de término, y el segundo contrato expresamente hace mención al primero, no habrá dudas que el pacto atinente al derecho de imagen se inserta en la relación laboral. Son estas situaciones que la previsión del Convenio Colectivo ha buscado eliminar, previendo de inmediato que en este caso el pago por la cesión del derecho de imagen obligatoriamente tendrá carácter salarial.

La finalidad es evitar el fraude, que también se trata de evitar en Brasil, de calificar retribuciones salariales como extra salariales con el fin de reducir la presión fiscal. De forma diferente a Brasil, en España se parte de la premisa que los derechos de imagen explotados en el propio nombre del futbolista tienen carácter salarial, tanto que el Convenio Colectivo regulador de la actividad futbolística así lo determina. En Brasil, al contrario, la reciente alteración legislativa ha determinado que la regla es considerar el contrato como siendo de naturaleza civil, siendo la cesión hecha al club/SAD directamente por el futbolista o por sociedad tercera. Ocurre que es necesario analizar el caso concreto, ya que la naturaleza del contrato no depende de la denominación que le den las partes, sino de la que resulte de su contenido. Pues el elemento definidor de la naturaleza jurídica tiende a ser la comprobación de la efectiva utilización práctica del contrato de imagen, y que se sepa que asimismo jueces entienden que el pago de derecho de imagen casi siempre tendrá carácter salarial (como España lo estableció en el Convenio Colectivo), con pocas excepciones. La realidad es que independe la naturaleza prevista en la legislación, puesto que preponderante es analizar si la firma del contrato de imagen sirvió para enmascarar el pago de tributos, así como si la imagen fue efectivamente utilizada por el club. Los tribunales ejercen un papel importante de control de la utilización legal o ilegal de los derechos de imagen.

El CCFP silencia en cuanto al derecho de imagen cedido por los futbolistas a terceros, ahí principalmente incluidos los derechos de imagen cedidos a sociedades de la que los futbolistas son socios o accionistas. Según la estructura de dicho convenio los derechos de imagen explotados a través de terceros no tendrán carácter salarial. Sin embargo, eso no es algo

absoluto; la doctrina judicial actualmente no es pacífica en los juzgamientos referentes al tema. Así es suscitada la discusión acerca de la inclusión o no de tal rubrica en el concepto de salario.

Hasta recientemente las sentencias decidían que cuando los derechos de imagen eran cedidos temporal o indefinidamente a terceros, perdían ese carácter salarial. Otro argumento ya visto es que las sentencias entendían que la cesión de la imagen por sociedad interpuesta es un fraude para eludir el pago de impuestos y como tal, por el hecho de que participa el propio futbolista, no podría reportarle beneficio alguno, ni tan siquiera considerando el principio pro operario, el cual es de difícil aplicación a quien, como notoriamente se conoce, se encuentra en peculiares circunstancias contractuales, económicas, de asesoramiento, etc., como un futbolista de un club importante²⁶⁴. Luego es un análisis caso a caso, sin embargo, el fundamento base es que la retribución referente al derecho de imagen no se abona por la prestación de servicios como futbolista profesional sino por la explotación de los derechos de imagen que aquél ha cedido a un tercero, que es el propietario de los mismos. Son ejemplos las STSJ GAL 8558/2011, SJSO 6/2008 y STSJ AND 100/2005.

Pero, no es permitido concluir automáticamente que el carácter de los derechos de imagen no sea salarial. En reciente e importante demanda judicial, la conocida sentencia del Caso Acuña (STS 8634/2012), de 26.11.2012, ha sido reconocido que incluso en caso de intermediación de terceros la causa de la compensación económica era la firma del contrato de trabajo y por lo tanto su naturaleza era salarial. La sentencia destacó *“que hay una unidad de negocio jurídico, que vincula el ejercicio profesional del deporte con la imagen, y que hace, que la explotación de ésta discurra en paralelo con el desarrollo de la propia profesión; desarrollo éste que, a su vez, sólo cabe a través del contrato con el club de fútbol; existiendo, pues, contrato de trabajo, las cantidades estipuladas como derechos de imagen, constituyen parte del salario”*.

Ante los tribunales se han resuelto un destacado número de litigios alrededor de la naturaleza civil o laboral de las percepciones por derechos de imagen, principalmente las que se han analizado casos donde los futbolistas se valen de interpuesta sociedad mercantil.

En Brasil, la Ley nº 9.615/98 determina que un límite de 40% de la remuneración total del futbolista puede estar destinada a pagos de derecho de imagen. En España el control está previsto por la Ley 35/2006, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF), que regula en su artículo 92 la imputación de rentas por la cesión de derechos de imagen estableciendo que los rendimientos del trabajo recibidos por un futbolista de su club/SAD,

²⁶⁴ VALLEJO, Pilar Rivas et al (dir.). **La Relación de Trabajo en el Deporte Profesional**. Madrid: Difusión Jurídica, 2011, p. 107.

dentro de un mismo período impositivo, no pueden ser inferiores al 85% de la contraprestación total. Lo que es lo mismo que 15% puede ser percibido en concepto de contraprestación por derecho de imagen, porcentaje que puede ser percibido a través de una sociedad a la que el futbolista tenga cedido sus derechos de imagen, y que va a ser un presupuesto tributado por el Impuesto de Sociedades. Por lo tanto, se puede concluir que si la explotación del derecho de imagen la hace directamente el futbolista tendrá un concepto salarial, según prevé el Convenio Colectivo, al revés, si éste ha cedido los derechos de imagen a un tercero, el Convenio Colectivo no estipula la naturaleza como laboral, aunque recientemente decisiones han entendido y reconocido el carácter laboral. Va a depender de la forma en que se articule la cesión que a su vez realice el tercero a favor del club/SAD, situación que definirá si está al margen del contrato de trabajo o si es una parte integrante del mismo.

3.6.4 La explotación conjunta de la imagen entre LNFP y AFE

El Convenio Colectivo aún asegura a la LNFP y la AFE la explotación conjunta con fines comerciales de la imagen de los distintivos, nombres y emblemas de los clubes/SAD's afiliados a la LNFP, así como de la imagen de los futbolistas de cada plantilla de los clubes/SAD's anteriormente mencionados, en relación, única y exclusivamente, con la fabricación, distribución, promoción y venta de cromos, stick stack, pop up, trading cards y similares, con los respectivos álbumes para coleccionarlos, en los que se reproduzca la imagen y el nombre de los citados futbolistas con la indumentaria, distintivos y símbolos propios de los clubes a que pertenecen. Específicamente para estas finalidades los futbolistas y los clubes/SAD autorizan la LNFP y la AFE a explotar conjuntamente la imagen de futbolistas y clubes/SAD adscritos al Convenio Colectivo.

Tal previsión se encuentra en el artículo 38 del CCFP, que igualmente prevé que los beneficios líquidos que se obtengan por la explotación comercial antes expresada serán repartidos a razón del 65% para la LNFP y el 35% restante para la AFE.

3.7 LA UTILIZACIÓN DE FUTBOLISTAS EXTRANJEROS EN ESPAÑA

Los futbolistas extranjeros se someten al mismo reglamento normativo y legislación laboral aplicable a los futbolistas españoles. En España los futbolistas extranjeros comunitarios, así entendidos como aquellos provenientes de otros países integrantes de la Unión Europea o del Espacio Económico Europeo, son equiparados a los futbolistas españoles.

El Reglamento General 2016-2017 de la RFEF estipula en su artículo 120.1 que los futbolistas extranjeros comunitarios podrán inscribirse en cualquier categoría o competición, sin ninguna clase de limitaciones y quedarán encuadrados en la organización federativa con idénticos derechos y obligaciones y bajo la misma normativa que los españoles. Así, deberán los futbolistas extranjeros comunitarios tramitar su licencia de igual manera a los futbolistas de nacionalidad española. Para que los futbolistas comunitarios puedan ejercer la actividad deportiva profesional la única exigencia hecha es que soliciten un certificado de registro.

El Real Decreto nº 1006/1985, por su artículo 2, trata de la capacidad para contratar por razón de nacionalidad: *“En materia de nacionalidad se estará a lo que disponga la legislación vigente para los trabajadores extranjeros en España, sin perjuicio de la aplicación de las normas específicas sobre participación en competiciones oficiales y las especialidades previstas en el artículo 14 de este Real Decreto.”* Estas normas específicas a las que el Real Decreto hace referencia son las disposiciones federativas, que suelen establecer limitaciones en lo que se refiere al número de futbolistas extranjeros no comunitarios que pueden participar en competiciones oficiales.

El régimen jurídico aplicable es distinto tratándose de futbolista extranjero comunitario o no comunitario. Siendo comunitario, la legislación que se aplica será principalmente el Real Decreto nº 240/2007 que regula entrada, libre circulación y residencia en España de ciudadanos de los Estados miembros de la Unión Europea y de otros Estados parte en el Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo. Para los comunitarios y sus familiares es autorizado moverse libremente por el territorio español e igualmente trabajar por cuenta propia o ajena. Se exige que, si la residencia supera tres meses, que se haga inscripción en el Registro Central de Extranjeros. Fijado hasta tres meses para que cualquier ciudadano de cualquier país permanezca en España, será suficiente la posesión de pasaporte o documento de identidad en vigor. La regla de los tres meses es aplicada a los países de la Unión Europea suscriptores del Acuerdo de Schengen.

Sin embargo, cuando se trata de futbolista extranjero no comunitario la legislación que se aplica a las condiciones de entrada, residencia y trabajo en el territorio español es la establecida por la Ley Orgánica nº 4/2000, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social y su Reglamento aprobado por el Real Decreto nº 557/2011, así como el Acuerdo del Consejo de Ministros de 15 de Julio de 2005, editado específicamente para el ámbito de la actividad deportiva, por el que se aprueban las Instrucciones por las que se determina el procedimiento para autorizar la residencia y el desarrollo de actividades laborales deportivas profesionales por extranjeros. Como antes dicho, hasta tres meses cualquier

ciudadano de cualquier país puede ingresar libremente con su pasaporte en España. La diferencia es que para permanecer por más que tres meses se exige, entonces, que obtenga un permiso de residencia y trabajo.

Específicamente en el caso de los deportistas, el referido Acuerdo permite que la licencia deportiva sea el documento que provisionalmente autoriza la residencia en España y la posibilidad de ejercer la actividad deportiva profesional mientras tramita el pedido de expedición del permiso de residencia y trabajo. La utilización de la licencia deportiva como autorización provisional de residencia y trabajo deberá ser comunicada de forma previa, por la entidad solicitante, a la Subdelegación del Gobierno en la provincia en la que se sitúa el club/SAD, o a la Delegación del Gobierno en el caso de Comunidades Autónomas uniprovinciales, a la Dirección General de Inmigración de la Secretaría de Estado de Inmigración y Emigración, y a la Comisaría General de Extranjería y Documentación de la Dirección General de la Policía. Se evita, así, que el club/SAD esté privado de utilizar los servicios del futbolista mientras se aguarda la resolución del trámite administrativo, que puede tardar hasta tres meses. Una vez emitido el permiso de residencia y trabajo cabrá al futbolista solicitar el visado en la misión diplomática u oficina consular de su local de residencia.

Por tanto, la utilización de forma provisional de la licencia como autorización legal para residencia y trabajo facilita la continuación de la actividad deportiva, sin que el futbolista sea temporalmente impedido de ejercer su profesión.

Una regla es que todo futbolista procedente del exterior necesitará la autorización de la RFEF para inscribirse (artículo 120.3). Así, según el artículo 141 del Reglamento General 2016-2017 de la RFEF, para que los futbolistas procedentes del exterior (extranjeros no comunitarios) puedan ejercer el fútbol tendrán que formalizar la licencia necesitando entregar la siguiente documentación: a) ejemplar original, o copia adverada, del contrato suscrito por los clubes/SAD interesados; b) fotocopia autenticada del pasaporte del futbolista, y c) permiso de residencia y trabajo en vigor.

Según el artículo 120.2.b) del Reglamento General 2016-2017 de la RFEF, en las categorías reconocidas como competiciones oficiales de carácter profesional, la determinación del número de futbolistas extranjeros no comunitarios que puedan inscribir los clubes/SAD's adscritos a competiciones de ámbito estatal y carácter profesional se ajustará a lo dispuesto por lo establecido en la legislación estatal en materia deportiva.

En cuanto al límite de futbolistas extranjeros no comunitarios permitidos a jugar en España tenemos que las plantillas de los clubes/SAD de Primera y Segunda División "A" están compuestas por un número máximo de 25 futbolistas, entre los cuales se podrá inscribir hasta

3 futbolistas extranjeros no comunitarios en la Primera División, y hasta 2 en la Segunda División "A", siendo permitido, en ambas divisiones, que sean alineados simultáneamente. O sea, no existen restricciones al fichaje de futbolistas extranjeros no comunitarios; la limitación está establecida para la participación en las competiciones oficiales. No es el derecho de los clubes/SAD que es afectado, tan solamente a la alineación.

Un importante aspecto a destacar es la posibilidad que futbolistas no comunitarios poseen de adquirir la nacionalidad española, sin para tanto perder su nacionalidad de origen. Evidente que los clubes/SAD cuando forman la plantilla llevan en consideración si el futbolista es comunitario o no, si es proveniente de un país que posee reglas facilitadas para adquisición de la nacionalidad española. Lo más común es que futbolistas adquieran la nacionalidad española por tiempo de residencia en España, aunque se sepa que también puede ser adquirida por matrimonio con persona de nacionalidad española, descendientes como hijo o nieto de personas que fueron de nacionalidad española, etc.

A los deportistas en general se les aplican las mismas reglas de adquisición de nacionalidad que a cualquier ciudadano (salvada la concesión de carta de naturaleza, que no se sujeta al procedimiento administrativo general, pues es otorgada por el Gobierno mediante Real Decreto). La forma más habitual es efectivamente por residencia. La legislación (Código Civil y demás normas que regulan tal materia) exigen residencia legal y continuada de diez años para tener la posibilidad de acceder a la nacionalidad. Existen, todavía, excepciones que rebajan tal tiempo cuando se trata de nacionales de todos los países de Iberoamerica, Portugal, entre algunos otros países. Para que estos adquieran la doble nacionalidad es necesario un tiempo mínimo de dos años de residencia. Tal flexibilidad permite que muchos futbolistas de países como Brasil, Argentina, Uruguay, etc., adquieran la nacionalidad española. Fue el caso de Messi, Daniel Alves y Adriano del FC Barcelona (Daniel Alves juega actualmente en la Juventus FC y Adriano en el Besiktas JK), de Godín del Atlético de Madrid y de Marcelo del Real Madrid. En caso de matrimonio el plazo será de un año.

Existen algunos trámites legales que el candidato a obtener la nacionalidad española tiene que cumplir como presentar la documentación acreditativa ante el Registro Civil, comparecer a una entrevista personal, hacer juramento a las leyes y la Constitución Española y al Rey. El futbolista, una vez obtenida la nacionalidad española, comunicará formalmente tal hecho a la RFEF, puesto que será necesario cambiar este aspecto en la licencia deportiva.

Reconocida la nacionalidad española y ajustados los trámites referentes a tal condición el futbolista podrá formar parte de las plantillas de clubes/SAD sin limitación u ocupación de plaza de extranjero no comunitario, tornándose incluso apto a jugar por la selección nacional

española, desde que, respetadas las normas de la FIFA, no tenga disputado partido oficial con la selección nacional de su país de origen.

3.8 CESIÓN DEFINITIVA Y CESIÓN TEMPORAL (PRÉSTAMO) E INDEMNIZACIÓN DEBIDA AL FUTBOLISTA

La cesión (transferencia o traspaso) puede ser definitiva o temporal (préstamo), siendo así otra especificidad del contrato de trabajo deportivo del futbolista profesional. Se sabe que cualquier cesión depende del expreso consentimiento del futbolista, según los artículos 11.1 del Real Decreto nº 1006/1985, 15.1 y 17.1 del CCFP y 145.1 del Reglamento General 2016-2017 de la RFEF. Luego, en realidad debe existir un triple consentimiento: la voluntad expresa del futbolista y la voluntad de los clubes involucrados.

En la cesión temporal o préstamo, el futbolista se transfiere temporalmente para otro club de forma costosa o gratuita, pudiendo el salario en el contrato de préstamo sufrir una disminución, desde que haya la concordancia del futbolista. Ocurre la suspensión de los efectos del contrato de trabajo firmado con el club cedente mediante la firma de un nuevo contrato de trabajo con el club cesionario.

La cesión temporal es una peculiaridad del fútbol. Como ya fue explicado en otra oportunidad, la cesión temporal representa ventajas para el club cedente, para el club cesionario y para el propio futbolista, que seguramente tendrá más oportunidades para jugar y participar de los partidos oficiales de las competiciones, además de posibilitar la reducción de la plantilla del cedente de futbolistas que no serán utilizados, así como de disminuir el costo de mantenimiento, y para el cesionario puede significar una opción menos gasto económica para agregar jugadores que puedan mejorar el rendimiento del equipo.

La cesión temporal viabiliza la ocupación efectiva del futbolista, que en determinados casos, las circunstancias de un determinado club/SAD impiden o dificultan, sea por decisiones del entrenador o de la dirección del club/SAD. Eso se verifica cuando existe un equipo titular cubierto que impide la alineación de determinados futbolistas, principalmente de los más jóvenes, perjudicando así notablemente su formación profesional, desarrollo de la carrera profesional y cotización en el mercado. En estas situaciones la cesión permite la práctica regular del deporte evitando periodo de inactividad y optimizando que el futbolista cedido pueda volver al club cedente en otro nivel y en condiciones de disputar un puesto en el equipo. En definitiva, la cesión temporal se trata de una institución que se adapta perfectamente a las peculiaridades

específicas de la realidad del fútbol, beneficiando a todas las partes implicadas en la relación laboral.²⁶⁵

La cesión temporal está prevista en el artículo 11 del Real Decreto nº 1006/85, en el artículo 15 del CCFP y en el artículo 145 del Reglamento General 2016-2017 de la RFEF. Los apartados 1 del artículo 11 del Real Decreto nº 1006/1985 y del artículo 15 del CCFP prevén de forma semejante que durante la vigencia de un contrato, el club o SAD podrá ceder temporalmente a otro club o SAD los servicios de un futbolista profesional, siempre que éste acepte expresamente dicha cesión temporal, donde, en todo caso, deberá figurar la identidad específica del club o SAD al que se cede al jugador, así como a cuál de los equipos de los que conforman la estructura del mismo va a ir cedido. El apartado 3 del artículo 11 del Real Decreto fija que en el acuerdo de cesión se indicará expresamente la duración de la misma, que no podrá exceder del tiempo que reste de vigencia del contrato del deportista profesional con el club o entidad de procedencia (también dispuesto en el artículo 15.2 del CCFP). Y, según el apartado 3, el cesionario quedará subrogado en todos los derechos y obligaciones del cedente, respondiendo ambos solidariamente por el cumplimiento de las obligaciones laborales y de Seguridad Social (igualmente constante del apartado 3 del artículo 15 del CCFP). Es decir, la cesión deberá constar necesariamente por escrito, en el que se especificarán las condiciones y tiempo de la cesión, subrogándose el cesionario por lo que está establecido en el contrato de trabajo firmado entre el cedente y el futbolista. La subrogación puede no ser total, como, cuando el club cesionario paga solamente parte de los salarios del futbolista, cuando el club cedente permanece responsable por el pago de los salarios del futbolista o cuando el futbolista acepta disminuir su salario para así viabilizar la cesión. Pero, ninguna de estas hipótesis impide la responsabilidad solidaria de los clubes.

Sin embargo, en España la legislación deportiva expresamente determina la solidaridad entre los clubes cedente y cesionario en caso de incumplimiento de las disposiciones contractuales, sean las obligaciones laborales o de la Seguridad Social. En Brasil hemos visto que la solidaridad existe a depender de la forma de pago de la remuneración. Este punto queda fundamental a nuestro juicio, puesto que independientemente de la remuneración del futbolista ser pagada por ambos los clubes (cedente y cesionario), en menor o mayor proporción, la solidaridad está legalmente establecida, siendo ambos responsables por eventual incumplimiento salarial. Es decir, el futbolista tiene el derecho de reclamar el incumplimiento de las obligaciones de un club u otro. La responsabilidad solidaria del club cedente comprende

²⁶⁵ ROQUETA BUJ, Remedios. **Los deportistas profesionales: Régimen jurídico laboral y de Seguridad Social.** o. c., p. 322-323.

todo el periodo de vigencia del contrato de cesión temporal, exceptuadas eventuales derechos y obligaciones pactadas entre club cesionario y futbolista al margen del contrato de cesión temporal. No se olvida que en este caso el club cedente tiene el derecho de regreso en contra el club cesionario.

Ricardo Frega Navía observa que dentro de los derechos del club cesionario está el de ejercer la potestad disciplinaria, pudiendo llegar al caso de extinguir con justa causa la cesión temporal, situación en que el futbolista deberá regresar al club cedente.²⁶⁶ El contrato original no es, por regla, afectado directamente por decisiones efectivas en el ámbito de la cesión temporal. Este ejercicio de la potestad disciplinaria está dentro de la subrogación antes referida, que, pese estar previsto que el club cesionario se subroga en todos los derechos y obligaciones del club cedente, existen límites que imposibilitan la aplicación plena de las facultades de extinción del contrato por parte del club cesionario por la propia naturaleza de la cesión temporal, que, como antes dicho, implica en que el futbolista permanezca vinculado al club cedente. La extinción por mutuo acuerdo entre futbolista y club cesionario, por ejemplo, no puede ocurrir en el ámbito de la cesión temporal, a menos que haya anuencia del club cedente. Justa causa practicada por el futbolista mientras vigente contrato de cesión puede implicar el término de dicho contrato, sin embargo, no del contrato de trabajo original firmado con el club cedente. Estos son sólo dos ejemplos de causas extintivas que no se aplican de forma plena a la situación laboral del futbolista que está cedido temporalmente.

Una obligación legal que la normativa deportivo-laboral impone es lo previsto en el apartado 2 del artículo 11 del Real Decreto n° 1006/1985, por el cual el club o entidad deportiva deberá consentir con la cesión temporal del deportista a otro club o entidad deportiva cuando a lo largo de toda una temporada no hayan sido utilizados sus servicios para participar en competición oficial ante el público. De este modo, la ley ampara al futbolista para que no permanezca sin jugar y así pueda ejercer su profesión, de cierta manera respetando el derecho a la ocupación efectiva prevista en el artículo 7.4 del Real Decreto n° 1006/1985. Es un dispositivo protector que visa impedir que un futbolista quede demasiado tiempo sin jugar partidos oficiales. Claro que la eficacia de esta cesión depende de un tercero, que es club cesionario, que debe consentir con la cesión temporal, además que el club cedente no podrá exigir compensación económica por la cesión temporal. Este derecho acaba siendo de poca efectividad práctica, considerando que la exigencia legal es que el futbolista no tenga participado de ningún partido, de ningún minuto jugado.

²⁶⁶ FREGA NAVÍA, Ricardo y MELO FILHO, Álvaro. **Derecho Deportivo Nacional e Internacional**. Buenos Aires: Ad-Hoc, 2007, p. 39.

El mismo artículo finaliza al decir que si la cesión tuviera lugar mediante contraprestación económica, el deportista tendrá derecho a percibir la cantidad acordada en pacto individual o colectivo, que no podrá ser inferior al 15% bruto de la cantidad estipulada. En el supuesto de cesión recíproca de deportistas, cada uno de ellos tendrá derecho, como mínimo, frente al club de procedencia, a una cantidad equivalente a una mensualidad de sus retribuciones periódicas, más una doceava parte de los complementos de calidad y cantidad de trabajo percibidos durante el último año. En España la legislación confiere un determinado valor al futbolista en caso de cesión temporal mediante contraprestación económica, lo que la legislación deportiva brasileña no obliga. En igual sentido, el artículo 16 del CCFP dispone que en el supuesto de que la cesión se realizara mediante contraprestación económica, pactada entre cedente y cesionario, el futbolista tendrá derecho a percibir, como mínimo, el 15% del precio pactado, que deberá ser pagado por el club/SAD cesionario, en el momento de la aceptación por el futbolista de la cesión. El CCFP aclara laguna de la norma reglamentaria al prever que el club cesionario es el sujeto pagador del porcentaje debido al futbolista. Por otro lado, en el supuesto de que no se pactara cantidad alguna, el futbolista tendrá derecho a percibir como mínimo el importe que resulte de dividir por doce la totalidad de las retribuciones percibidas del club/SAD en la temporada inmediata anterior, multiplicado por el uno y medio por cien.

La cesión definitiva, por su parte, prevista en los artículos 13.a) del Real Decreto nº 1006/1985, 17 del CCFP y 147 del Reglamento General 2016-2017 de la RFEF, se caracteriza por la ruptura total del vínculo laboral del futbolista, o sea, el futbolista se transfiere de forma definitiva para otro club a través de un contrato de transferencia, que necesariamente es precedido por la rescisión del contrato de trabajo. El futbolista se va definitivamente de un club a otro, habiendo el pago de indemnización al club original. Para tanto, existe la llamada cláusula de rescisión, que además de servir para resarcir el club cedente de la salida del futbolista en casos de rescisión del contrato por mutuo acuerdo o por pago del valor integral de la cláusula de rescisión, también protege el club o SAD de eventual extinción del contrato por voluntad del deportista en virtud de causa no imputable al club. Así, la cláusula de rescisión, según Unai Esquibel Muñiz²⁶⁷, “no es otra cosa que un pacto a través del cual se cuantifica el perjuicio que la marcha de un jugador va a suponer a un club”. Es decir, cuando ocurre un traspaso, club cedente y futbolista tienen derecho a una indemnización. El valor al cual el futbolista tendrá derecho será de un mínimo del 15%. Eso se infiere a partir del artículo 13.a) del Real Decreto nº 1006/1985 y del artículo 17.3 del CCFP. Pero, hay dos pequeñas diferencias entre los

²⁶⁷ ESQUIBEL MUÑIZ, Unai. **Las denominadas “Cláusulas de Rescisión” del contrato de los deportistas profesionales**. Madrid: Dykinson, 2005, p. 39.

negocios regulados en estos dos artículos, aunque la finalidad sea la misma: materializar la cesión del futbolista.

El artículo 13.a) del Real Decreto nº 1006/1985 regula la extinción del contrato de trabajo por mutuo acuerdo de las partes, declarando que si la extinción del contrato de trabajo por mutuo acuerdo tuviera por objeto la cesión definitiva del deportista a otro club o entidad deportiva, se estará a lo que las partes pacten sobre condiciones económicas de conclusión del contrato; en ausencia de pacto la indemnización para el deportista no podrá ser inferior al 15% bruto de la cantidad estipulada. Aquí se está frente a un negocio jurídico bilateral, que consiste en la extinción de la relación laboral entre club y futbolista para que posteriormente éste pueda transferirse a otro club.

De la redacción y contexto general del artículo 13.a) parece deducirse que el club responsable por el abono de la indemnización es el club cedente, puesto que ésta se fundamenta como condición compensatoria por la conclusión del contrato, y obviamente la relación laboral que se extingue es la que vincula al futbolista con el club que procede al traspaso.²⁶⁸ Es decir, a pesar de que el Real Decreto no haga referencia expresamente a quien sea el sujeto deudor de la indemnización, se entiende que el deudor es el club *a quo* o cedente, que tiene que pagar al futbolista una indemnización por la extinción del contrato.

En términos parecidos a los sostenidos por el Real Decreto, pero no iguales, el artículo 17 del CCFP aplicable refiere que durante la vigencia del contrato de trabajo el club o SAD y el futbolista podrán acordar la terminación del mismo, siempre que aquél haya concertado con otro club la cesión definitiva de los derechos contractuales que ostenta sobre el futbolista, y siempre que éste acepte, expresamente, dicha cesión definitiva (sin aceptación del futbolista no hay traspaso). Y sigue diciendo que el contrato de cesión definitiva constará por escrito, en el que como mínimo figuren los clubes o SAD intervinientes, el precio de la cesión, la aceptación expresa del futbolista cedido y su voluntad de dar por concluido el contrato en vigor con el club o SAD cedente. Así no quedan dudas de que todas las partes tienen interés en la concretización del negocio. Por fin, el referido artículo agrega que el futbolista tendrá derecho a percibir, como mínimo, el 15% del precio de la cesión, que deberá ser pagada por el club/SAD adquirente de los derechos económicos, en todo caso. Si las partes no acuerdan un porcentaje, éste será de 15%. El CCFP aclara que este tipo de negocio jurídico es trilateral (voluntad de tres partes – club cedente, club cesionario y futbolista), modificando un aspecto importante: ahora el deudor

²⁶⁸ AMORÓS, Agustín. **El Tribunal Supremo unifica la doctrina sobre el obligado al pago del 15% en las transferencias internacionales.** Disponible en: < <http://iusport.com/not/5651/el-tribunal-supremo-unifica-la-doctrina-sobre-el-obligado-al-pago-del-15-en-las-transferencias-internacionales/>>. Acceso en: 12 oct. 2016.

es el club *ad quem*, o sea, el club cesionario. Ocurre una transmisión de derechos federativos consentida por el futbolista, siendo un legítimo traspaso. Por lo tanto, los artículos 13 del Real Decreto y 17 del CCFP regulan distintas cuestiones.

No obstante, no resulta fácil entender la diferenciación arriba hecha. Para muchos doctrinadores y casos ya juzgados, el artículo 13 del Real Decreto y el artículo 17 del CCFP tratan sí de un mismo aspecto: traspaso. Si es así, el club cesionario es el único deudor del porcentaje debido al futbolista. Y además, en este caso resulta aplicable la normativa española a los clubes extranjeros, lo que es un tema de difícil ejecución en termos legales.

En relación a esta cuestión de los clubes extranjeros, el Tribunal Supremo ha unificado recientemente la doctrina mayoritaria (STS 962/2015, de fecha 20 de enero de 2015 - tema abordado detalladamente en el capítulo 3.12.1.2) para, cuando se realiza el traspaso al exterior de un futbolista que procede de un club español, este último debe pagar el porcentaje debido al futbolista. Así, habría sido más saludable que el citado artículo 17 del CCFP hubiera estado desde un principio en sintonía con el artículo 13.a del Real Decreto nº 1006/1985, colocando en cabeza del club cedente la obligación referenciada.²⁶⁹

Así, se debe siempre buscar cual es la normativa aplicable a cada caso concreto para que no se abran espacios para dudas.

Otro aspecto de destaque es qué sucede en caso de cesión definitiva recíproca de futbolistas. La doctrina se inclina por la aplicación analógica del artículo 11.4 del Real Decreto nº 1006/1985, previsto como ya visto para las cesiones temporales: “una cantidad equivalente a una mensualidad de sus retribuciones periódicas, más una doceava parte de los complementos de calidad y cantidad de trabajo percibidos durante el último año”.

Aquí se ve que también en caso de cesión temporal mediante contraprestación económica el futbolista tendrá derecho a recibir un determinado valor. En Brasil la ley no garantiza al futbolista recibimiento de una cuantía debido a cesión temporal, tampoco definitiva. Claro que las partes pueden acordar una contraprestación, pero la ley no les obliga. Esta es una de las diferencias más expresivas entre la legislación laboral de los deportistas profesionales en España y Brasil.

Con respecto al sistema *Transfer Matching System* (TMS) o Sistema de Correlación de Transferencias instituido por la FIFA para las transferencias internacionales, para no incurrir en tautología, voy a hacer referencia a lo que ya ha sido escrito en el capítulo 2.3.1, que trata

²⁶⁹ PALAZZO, Iván. **Sobre el porcentaje del futbolista en el monto de las transferencias**. Disponible en: <<http://iusport.com/not/5979/sobre-el-porcentaje-del-futbolista-en-el-monto-de-las-transferencias/>>. Acceso en: 01 oct. 2016.

de las cesiones en Brasil, teniendo tales palabras por incorporados al presente capítulo. Sin olvidar que tal sistema se aplica a las transferencias internacionales, no siendo utilizado para las transferencias nacionales.

3.9 SEGURIDAD SOCIAL

3.9.1 Contexto histórico

La Constitución Española, en el artículo 41 asegura que *“Los poderes públicos mantendrán un régimen público de Seguridad Social para todos los ciudadanos, que garantice la asistencia y prestaciones sociales suficientes ante situaciones de necesidad, especialmente en caso de desempleo. La asistencia y prestaciones complementarias serán libres.”* En lo que se refiere a los futbolistas profesionales la regulación de la normativa de la Seguridad Social ha sido gradual. Específicamente en materia deportiva no existe una uniformidad reguladora de todos aquellos que participan de alguna manera del sector deportivo (árbitros, deportistas autónomos, ojeadores, etc.), careciendo la legislación de clarificaciones. El artículo 97 del derogado Real Decreto Legislativo nº 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprobaba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social determinaba que *“estarán obligatoriamente incluidos en el Régimen General de la Seguridad Social los trabajadores por cuenta ajena o asimilados”*, lo que permite interpretar que incluye a los futbolistas profesionales. Esta misma disposición se encuentra en el artículo 136.1 del Real Decreto Legislativo nº 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. Así, pasando por distintas normas como el Real Decreto nº 2806/1979, de 7 de diciembre, y normas reglamentarias para la aplicación y desarrollo del Régimen Especial de Jugadores Profesionales de Fútbol, y el Real Decreto nº 2621/1986, de 24 de diciembre, por el que se integran los Regímenes Especiales de la Seguridad Social de Trabajadores Ferroviarios, Jugadores de Fútbol, Representantes de Comercio, Toreros y Artistas en el Régimen General, hasta llegar al Real Decreto nº 287/2003, de 7 de marzo, por el que se integra en el Régimen General de la Seguridad Social a los deportistas profesionales, lo cual, por ende, de forma expresa incluyó en el Régimen General a clases de deportistas profesionales que no estaban anteriormente abarcados por la Seguridad Social, siendo así aplicable a todos aquellos deportistas profesionales que cumplieran con el perfil establecido por el Real Decreto nº 1006/1985. Los futbolistas, como antes dicho, se integraron en el Régimen General mediante el Real Decreto

nº 2621/1986, puesto que el Real Decreto nº 2806/1979 los clasificó como Régimen Especial. Sin embargo, los preceptos reguladores de deportes específicos permanecen vigentes.

A los deportistas profesionales, cuya actividad se regule por el Real Decreto nº 1006/1985, les es de aplicación el Régimen General de la Seguridad Social, y su acción protectora es la prevista en el artículo 136.1 de la Ley General de la Seguridad Social.²⁷⁰

3.9.2 Inscripción de clubes y la afiliación de futbolistas profesionales

Los clubes/SAD's bajo los términos previstos en el Real Decreto nº 1006/1985 tendrán la consideración de empresarios a efectos de las obligaciones que para éstos se establecen en el Régimen General de la Seguridad Social (artículo 4 del Real Decreto nº 287/2003). Así, las entidades deportivas, previamente a la iniciación de sus actividades, deberán solicitar su inscripción en el Régimen General de la Seguridad Social haciendo constar la entidad gestora o, en su caso, la mutua colaboradora con la Seguridad Social por la que hayan optado para proteger las contingencias profesionales, y en su caso, la prestación económica por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes del personal a su servicio (artículo 138.1 de la LGSS). Además, según el artículo 139.1 del LGSS las entidades deportivas estarán obligados a solicitar la afiliación al Sistema de la Seguridad Social de los deportistas que ingresen a su servicio, así como a comunicar dicho ingreso y, en su caso, el cese en la empresa de tales deportistas para que sean dados, respectivamente, de alta y de baja en el Régimen General. En tercer lugar, las entidades deportivas y deportistas están obligadas a cotizar al Régimen General de la Seguridad Social, siendo responsables por la obligación de cotizar e ingresar las aportaciones propias de empresario (entidad deportiva) y de los deportistas en su totalidad, puesto que la cotización comprenderá dos aportaciones: a) de los empresarios, y b) de los trabajadores.

3.9.3 Cotización y acción protectora

La base de cotización para todas las contingencias y situaciones amparadas por la acción protectora del Régimen General, incluidas las de accidente de trabajo y enfermedad profesional,

²⁷⁰ ORRICO, Francisco Javier Fernández. **Peculiaridades en materia de Seguridad Social de los deportistas**. Disponible en: <http://www.empleo.gob.es/es/publica/pub_electronicas/destacadas/revista/numeros/69/Est05.pdf>. Acceso en: 06 jul. 2016.

estará constituida por la remuneración total (artículo 147 de la LGSS). La remuneración total de los futbolistas está formada por salario base y demás rúbricas salariales (prima de fichaje, plus de antigüedad, etc.).

Según el artículo 30 del Real Decreto nº 2064/1995 las bases de cotización para contingencias comunes no podrán ser superiores ni inferiores respectivamente a las bases máximas y mínimas de cotización que correspondan a la categoría de los clubes para los que presten sus servicios, según la clasificación siguiente:

Categoría profesional	Grupo de cotización
Primera División	2
Segunda División A	3
Segunda División B	5
Restantes categorías	7

Los valores de las bases de cotización son actualizados anualmente, para el caso de los futbolistas profesionales fueron fijados por el Orden ESS/70/2016, de 29/01.

Para las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y demás conceptos de recaudación conjunta, las bases de cotización estarán sujetas a los topes absolutos máximo y mínimo previstos con carácter general.

La acción protectora del Régimen General alcanza las siguientes prestaciones: a) asistencia sanitaria en los casos de maternidad, de enfermedad común o profesional y de accidente de trabajo y accidente no laboral; b) prestaciones económicas en las situaciones de incapacidad temporal; maternidad; paternidad; riesgo durante el embarazo; riesgo durante la lactancia natural; cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave; incapacidad permanente contributiva e invalidez no contributiva; jubilación, en sus modalidades contributiva y no contributiva; desempleo, en sus niveles contributivo y asistencial; protección por cese de actividad; muerte y supervivencia; así como las que se otorguen en las contingencias y situaciones especiales que reglamentariamente se determinen por real decreto, a propuesta del titular del Ministerio de Empleo y Seguridad Social; entre otras previstas en el artículo 42 de la LGSS.

Necesario destacar, aún, de acuerdo con el artículo 166.4 de la LGSS, que mismo clubes/SAD incumpliendo sus obligaciones de cotización, los deportistas profesionales tienen garantizadas las prestaciones derivadas de accidente de trabajo, enfermedades profesionales y desempleo. Igual norma se aplicará a los exclusivos efectos de la asistencia sanitaria por enfermedad común, maternidad y accidente no laboral. En estos casos la Seguridad Social o la

Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales están obligadas a pagar a los deportistas profesionales, pudiendo buscar el valor contra el club/SAD que debería haber hecho el pago.

3.9.4 La cobertura a las lesiones deportivas y las especies de incapacidad y la muerte

Los deportistas profesionales, sin lugar a dudas, están sujetos a sufrir lesiones en un nivel de riesgo más grande que los trabajadores comunes. El artículo 156 de la LGSS trae el concepto de accidente de trabajo: “Se entiende por accidente de trabajo toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena”. A seguir, el artículo 156 define enfermedad profesional: “Se entenderá por enfermedad profesional la contraída a consecuencia del trabajo ejecutado por cuenta ajena en las actividades que se especifiquen en el cuadro que se apruebe por las disposiciones de aplicación y desarrollo de esta ley, y que esté provocada por la acción de los elementos o sustancias que en dicho cuadro se indiquen para cada enfermedad profesional.”

Es posible afirmar que el concepto de accidente de trabajo encaja perfectamente con el de lesión deportiva. Normalmente las lesiones deportivas se originan a partir de accidente de trabajo, aunque exista corriente que defiende que lesiones pueden ocasionar enfermedad profesional, principalmente en los casos que el futbolista, al final de su carrera, necesita terminarla por incapacidad para el ejercicio de la actividad deportiva debido a un conjunto de lesiones, que no permiten identificar una lesión específica como hecho causante de la incapacidad. Así, lesión puede derivar de accidente, que tiene causa violenta y externa, mientras que enfermedad profesional se manifiesta de forma lenta y progresiva.

3.9.4.1 Incapacidad permanente y prestaciones

Según el artículo 193.1 de la LGSS la incapacidad permanente contributiva es la situación del trabajador que, después de haber estado sometido al tratamiento prescrito, presenta reducciones anatómicas o funcionales graves, susceptibles de determinación objetiva y previsiblemente definitivas, que disminuyan o anulen su capacidad laboral, siendo que no obstará a tal calificación la posibilidad de recuperación de la capacidad laboral del incapacitado, si dicha posibilidad se estima médicamente como incierta o a largo plazo.

El apartado 2 del mismo artículo añade que “La incapacidad permanente habrá de derivarse de la situación de incapacidad temporal, salvo que afecte a quienes carezcan de protección en cuanto a dicha incapacidad temporal, bien por encontrarse en una situación asimilada a la de alta, de conformidad con lo previsto en el artículo 166, que no la comprenda, bien en los supuestos de asimilación a trabajadores por cuenta ajena, en los que se dé la misma circunstancia, de acuerdo con lo previsto en el artículo 155.2, bien en los casos de acceso a la incapacidad permanente desde la situación de no alta, a tenor de lo previsto en el artículo 195.4.”

En cuanto a los grados de incapacidad permanente (artículo 194.1), cualquiera que sea su causa determinante, se clasificará, en función del porcentaje de reducción de la capacidad de trabajo, valorado de acuerdo con la lista de enfermedades que se apruebe reglamentariamente en los siguientes grados. La Disposición transitoria vigésima sexta de la LGSS conceptúa cada especie de incapacidad permanente, mientras que el artículo 196 prevé la prestación económica (llamada pensión por incapacidad/invalidez) a que el asegurado tendrá derecho en cada una de las especies de incapacidad.

a) Incapacidad permanente parcial: Se entenderá por incapacidad permanente parcial para la profesión habitual la que, sin alcanzar el grado de total, ocasione al trabajador una disminución no inferior al 33% en su rendimiento normal para dicha profesión, sin impedirle la realización de las tareas fundamentales de la misma.

La prestación económica correspondiente a la incapacidad permanente parcial, consistirá en una cantidad a tanto alzado.

b) Incapacidad permanente total: Se entenderá por incapacidad permanente total para la profesión habitual la que inhabilite al trabajador para la realización de todas o de las fundamentales tareas de dicha profesión, siempre que pueda dedicarse a otra distinta.

La prestación económica correspondiente a la incapacidad permanente total consistirá en una pensión vitalicia, que podrá excepcionalmente ser sustituida por una indemnización a tanto alzado cuando el beneficiario fuese menor de sesenta años. Esta pensión vitalicia consistirá en 55% de la base reguladora correspondiente.

c) Incapacidad permanente absoluta: Se entenderá por incapacidad permanente absoluta para todo trabajo la que inhabilite por completo al trabajador para toda profesión u oficio.

La prestación económica correspondiente a la incapacidad permanente absoluta consistirá en una pensión vitalicia. Esta pensión vitalicia consistirá en 100% de la base reguladora correspondiente.

d) Gran invalidez: Se entenderá por gran invalidez la situación del trabajador afecto de incapacidad permanente y que, por consecuencia de pérdidas anatómicas o funcionales, necesite la asistencia de otra persona para los actos más esenciales de la vida, tales como vestirse, desplazarse, comer o análogos.

Si el trabajador fuese calificado como gran inválido, tendrá derecho a una pensión vitalicia, incrementándose su cuantía con un complemento, destinado a que el inválido pueda remunerar a la persona que le atienda. El importe de dicho complemento será equivalente al resultado de sumar el 45% de la base mínima de cotización vigente en el momento del hecho causante y el 30% de la última base de cotización del trabajador correspondiente a la contingencia de la que derive la situación de incapacidad permanente. En ningún caso el complemento señalado podrá tener un importe inferior al 45% de la pensión percibida, sin el complemento, por el trabajador.

3.9.4.2 Incapacidad temporal

Por otro lado, tendrán la consideración de incapacidad temporal, prevista en el artículo 169 de la LGSS, dos situaciones:

- a) Las debidas a enfermedad común o profesional y a accidente, sea o no de trabajo, mientras el trabajador reciba asistencia sanitaria de la Seguridad Social y esté impedido para el trabajo, con una duración máxima de trescientos sesenta y cinco días, prorrogables por otros ciento ochenta días cuando se presuma que durante ellos puede el trabajador ser dado de alta médica por curación.
- b) Los períodos de observación por enfermedad profesional en los que se prescriba la baja en el trabajo durante los mismos, con una duración máxima de seis meses, prorrogables por otros seis cuando se estime necesario para el estudio y diagnóstico de la enfermedad.

Según el artículo 171 “la prestación económica en las diversas situaciones constitutivas de incapacidad temporal consistirá en un subsidio equivalente a un tanto por ciento sobre la base reguladora, que se fijará y se hará efectivo en los términos establecidos en esta ley y en sus normas de desarrollo”.

En cuanto a la incapacidad temporal el CCFP mejora la situación a favor de los futbolistas. El artículo 33 asegura que el futbolista profesional que, durante la vigencia del contrato incurriera en baja por incapacidad temporal, por cualquier causa, tendrá derecho a que el club/SAD le complete la prestación de la Seguridad Social o Mutua Patronal hasta el 100% de sus retribuciones, manteniendo esta situación hasta su alta o finalización del período contractual. De esta manera, los clubes/SAD están obligados a abonar a los futbolistas la diferencia entre lo que reciben de la Seguridad Social y el 100% de la retribución que reciben de su empleador.

3.9.4.3 Muerte

La muerte proporciona el derecho a que los familiares, previamente establecidos por ley, y previa prueba de su dependencia económica del causante, reciban pensión o subsidio por muerte de este, en la cuantía que respectivamente se fije (artículo 226 del LGSS).

Y en el caso de muerte por accidente de trabajo o enfermedad profesional, el cónyuge superviviente, el sobreviviente de una pareja de hecho en los términos regulados en el artículo 221 y los huérfanos tendrán derecho a una indemnización a tanto alzado, cuya cuantía uniforme se determinará en las normas de desarrollo de esta ley (artículo 227 de la LGSS).

Luego, además de la pensión por muerte existe el derecho a una indemnización. En el ámbito del fútbol tal indemnización es mejorada a partir de la previsión del artículo 34 del CCFP, que obliga clubes/SAD, en caso de muerte o invalidez permanente, a indemnizar el futbolista o a los herederos ocurriendo accidente con resultado de muerte o invalidez permanente absoluta que le impida desarrollar cualquier actividad laboral y, siempre que dicho suceso sea consecuencia directa de la práctica del fútbol. Las cantidades son las siguientes:

- Para la temporada 2016/2017: 180.000,00 €.
- Para las siguientes temporadas: Lo previsto para la Temp. 2016/2017 + IPC (en caso de IPC negativo, se tomará el IPC igual a 0%)

Sin perjuicio de ello, como prevé el propio citado artículo 34, el futbolista o sus beneficiarios tiene derecho, según artículo 13.d) del Real Decreto nº 1006/1985, a percibir una indemnización, cuando menos, de seis mensualidades si la muerte o lesión tuvieran su causa en el ejercicio del deporte; todo ello sin perjuicio de las prestaciones de Seguridad Social a que tuvieran derecho.

3.9.5 Seguro obligatorio deportivo

El artículo 59.2 de la Ley nº 10/1990 del Deporte establece que “con independencia de otros aseguramientos especiales que puedan establecerse, todos los deportistas federados que participen en competiciones oficiales de ámbito estatal deberán estar en posesión de un seguro obligatorio que cubra los riesgos para la salud derivados de la práctica de la modalidad deportiva correspondiente”. Tal exigencia legal es desarrollada por el Real Decreto nº 849/1993, que regula el seguro obligatorio deportivo, estando las federaciones deportivas españolas obligadas a la suscripción del seguro (artículo 2º): “los seguros que suscriban, en su condición de tomadores del seguro, las federaciones deportivas españolas o las federaciones de ámbito autonómico integradas en ellas para los deportistas inscritos en las mismas, que participen en competiciones oficiales de ámbito estatal, cubrirán, en el ámbito de protección de los riesgos para la salud, los que sean derivados de la práctica deportiva en que el deportista asegurado esté federado”.

Según Remedios Roqueta Buj el Real Decreto no es claro si tal contratación de seguro es para deportistas profesionales o aficionados, sin embargo, eso se aclara porque los deportistas profesionales ya están asegurados por su obligatoria inclusión en el Régimen General de la Seguridad Social, luego, se concluye que la exigencia es para deportistas aficionados. No parece lógico, por innecesario, exigir del club/SAD empleador un doble sistema de protección

obligatoria para sus jugadores profesionales, lo que autoriza a descartar y excusar la obligatoriedad del seguro respecto de los deportistas profesionales, salvo cuando desarrollen su actividad para la selección nacional, en cuyo caso deberán encontrarse incluidos en el seguro obligatorio deportivo suscrito por la federación respectiva (ver apartado XIV del Convenio firmado en el 11/08/2014 entre RFEF y LNFP).²⁷¹

3.9.6 Mutualidad de Previsión Social de los deportistas profesionales

La Mutualidad de Previsión Social de los deportistas profesionales son entidades privadas, de carácter voluntario regulado por la disposición adicional 11ª de la Ley nº 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y de Modificación parcial de las Leyes de los Impuestos sobre Sociedades, sobre la Renta de no Residentes y sobre el Patrimonio, que prevé, en su apartado 1 que los deportistas profesionales y de alto nivel podrán realizar aportaciones a la mutualidad de previsión social a prima fija de deportistas profesionales, con las especialidades previstas en los puntos 1 hasta 5.

La Mutualidad cubre los riesgos a que los futbolistas, profesionales o aficionados, están sujetos al practicar la actividad deportiva. Los futbolistas que poseen licencia deportiva tienen derecho a acceder a la Mutualidad. Es decir, la licencia es requisito indispensable para acceder a la Mutualidad. De acuerdo con el artículo 117.1.a) del Reglamento General de la RFEF, los futbolistas tienen derecho a las prestaciones de la Mutualidad de Previsión Social de Futbolistas Españoles, siempre que estén al corriente de sus cuotas.

Los servicios prestados para los mutualistas son los de asistencia sanitaria médico-quirúrgica y sanatorial, rehabilitación, indemnizaciones por pérdidas anatómicas y/o funcionales y auxilio al fallecimiento.

No se admitirán aportaciones una vez que finalice la vida laboral como deportista profesional o se produzca la pérdida de la condición de deportista de alto nivel en los términos y condiciones que se establezcan reglamentariamente.

Los derechos consolidados de los mutualistas sólo podrán hacerse efectivos en los supuestos previstos en el artículo 8.8 del texto refundido de la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones, y, adicionalmente, una vez transcurrido un año desde que finalice la vida laboral de los deportistas profesionales o desde que se pierda la condición de deportistas de alto nivel.

²⁷¹ ROQUETA BUJ, Remedios. **Los deportistas profesionales: Régimen jurídico laboral y de Seguridad Social.** o. c., p. 526-527.

En el apartado 2 consta que, con independencia del régimen previsto en el apartado anterior, los deportistas profesionales y de alto nivel, aunque hayan finalizado su vida laboral como tales o hayan perdido esta condición, podrán realizar aportaciones a la mutualidad de previsión social de deportistas profesionales.

Tales aportaciones podrán ser objeto de reducción en la base imponible del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas en la parte que tenga por objeto la cobertura de las contingencias previstas en el artículo 8.6 del texto refundido de la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones. Los derechos consolidados de los mutualistas sólo podrán hacerse efectivos en los supuestos previstos, para los planes de pensiones, por el artículo 8.8 del texto refundido de la ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones.

Como límite máximo conjunto de reducción de estas aportaciones se aplicará el que establece el artículo 51.6 de esta ley. A los efectos de la percepción de las prestaciones se aplicará lo dispuesto en los apartados 8 y 9 del artículo 51 de esta Ley.

3.10 COMPETENCIA PARA EL JUZGAMIENTO

3.10.1 La Jurisdicción laboral

La relación de trabajo club/SAD-futbolista tiene naturaleza laboral, siendo así, competente la Jurisdicción Laboral (orden social) para resolver cuestiones laborales entre futbolistas y clubes. O sea, cualquiera disputa derivada de la relación laboral deberá, por regla, tener como foro competente la Justicia Laboral. Véase el artículo 19 del Real Decreto nº 1006/1985:

Art. 19. Jurisdicción competente.

Los conflictos que surjan entre los deportistas profesionales y sus clubes o entidades deportivas, como consecuencia del contrato de trabajo, serán competencia de la Jurisdicción Laboral.

No existen dudas respecto a la competencia para juzgamiento. Como ocurrió en Brasil, este tema ya fue objeto de mucha discusión, puesto que la jurisprudencia social entendía que era incompetente para conocer cualquier tipo de conflicto legal que afectase el deporte, incluyendo el tema de la prestación de servicios de un futbolista a un club. Tal entendimiento ha cambiado a partir de la Sentencia del Tribunal Supremo de 24 de junio de 1971 en que la laboralidad de las relaciones de futbolistas y clubes fue reconocida. Se sucedieron normas y

leyes reguladoras de la relación laboral de los deportistas profesionales, sin embargo, en lo que se refiere a la competencia para juzgamiento fue el Real Decreto nº 318/1981, derogado por el Real Decreto nº 1006/985 que estableció la competencia de la Jurisdicción Laboral para solucionar conflictos entre clubes y futbolistas referentes al trabajo prestado.

3.10.2 El arbitraje y los procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos laborales

El arbitraje como medio alternativo de solución de conflictos es más presente y desarrollado en España que en Brasil, aunque no en relativo a la aplicación para solucionar conflictos de orden laboral. El análisis será centrado en los procedimientos de solución de conflictos estrictamente relacionados a la relación laboral entre futbolistas y clubes/SAD.

Los convenios colectivos pueden establecer formas de solución de conflictos laborales, según artículo 37.2 de la Constitución Española y artículos 82.2 y 85.3 del ET. Un procedimiento previsto en el CCFP es el de reclamaciones de cantidad, previsto en el Anexo IV del CCFP. La reclamación se formulará a través de la Asociación de Futbolistas Españoles, mediante un escrito dirigido a la Comisión Mixta, constituida bajo previsión del CCFP.

El arbitraje específicamente encuentra limitaciones a su utilización en el ámbito de los conflictos laborales. A pesar de que la Ley nº 10/1990 del Deporte y el Real Decreto nº 1835/1991 permitan la solución de litigios de naturaleza deportiva a través de los mecanismos de conciliación o arbitraje, y que tal permisión esté prevista en las normas de las entidades deportivas (federaciones, clubes, etc.), los conflictos de naturaleza laboral no pueden ser resueltos de esta manera. Es lo que se deduce desde los artículos 34 del Real Decreto nº 1835/1991 y 88 de la Ley nº 10/1990 del Deporte, ya que autoriza la adopción de formas extrajudiciales para resolver cuestiones litigiosas con ocasión de la aplicación de reglas deportivas.

Los artículos 87 de la Ley nº 10/1990 del Deporte y 35.d) se remiten a la previsión de la Ley de Arbitraje (Ley nº 60/2003), que en su artículo 1.4 determina que “quedan excluidos del ámbito de aplicación de esta ley los arbitrajes laborales”. Igual previsión contiene el artículo 92.2.d) de los Estatutos Sociales de la LNFP, que impide el Tribunal Arbitral del Fútbol de juzgar conflictos de tal especie. Así como en Brasil en materia laboral existe el principio de la indisponibilidad de los derechos así reconocidos, donde están incluidos los derechos laborales. Luego, conflictos jurídico-laborales no pueden, por regla, ser objeto de arbitraje, tan solamente conflictos jurídico-deportivos. En otras palabras, futbolistas y clubes no están impedidos de

someter controversias laborales al arbitraje u otra forma de conciliación, dada la autonomía de la voluntad a que personas privadas pueden libremente acceder. Lo que se busca evitar es que los futbolistas sean obligados a renunciar previamente en sus contratos de trabajo al derecho de demandar los clubes/SAD ante los tribunales del orden social.

Por lo tanto, de forma similar a Brasil son susceptibles de arbitraje las controversias sobre materias de libre disposición conforme a derecho (artículo 2.1 de la Ley de Arbitraje). Se excluyen discusiones sobre parcelas laborales irrenunciables como salario, y otras pagas de forma habitual y que constituyan remuneración del futbolista, así como discusiones acerca de la validez o no de despido. En Brasil la propia ley laboral-deportiva trata de la utilización del arbitraje, algo que no ocurre en España, siendo necesario buscar la respuesta en la Ley de Arbitraje y la normativa deportiva (Estatutos Sociales de la LNFP).

3.11 PRESCRIPCIÓN

El plazo de prescripción para reclamar cantidades y percepciones económicas debidas por el club/SAD será de un año contado desde el día en que la acción pudiera ejercitarse (artículo 59.2 del ET). Otras cuestiones oriundas del contrato de trabajo, que no tengan plazo de prescripción específico determinado por la legislación laboral general prescribirán al año de su terminación (artículo 59.1 del ET).

3.12 EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO DEL FUTBOLISTA PROFESIONAL EN EL ÁMBITO ESPAÑOL

Superadas las características del contrato de trabajo de los futbolistas profesionales en España se llega nuevamente hasta el tema clave de este proyecto. Aunque los contratos sean firmados para que sean integralmente cumplidos por ambas partes, muchas veces ocurren situaciones que impiden el cumplimiento tal cual pactado. Es decir, por voluntad de una de las partes, por mutuo acuerdo, por causa justificada de una de las partes, o incluso por causas externas y ajenas como, por crisis económica de la entidad deportiva, entre otras, son hipótesis que pueden generar la terminación de la relación laboral entre club/SAD y futbolista.

El modo normal de extinción del contrato de trabajo es su plena ejecución, con el total cumplimiento de lo que fue acordado por el club/SAD y por el futbolista. Ocurre que por veces el contrato se extingue por causas no previstas como normales. Así, todas las hipótesis de

extinción del contrato de trabajo legalmente existentes serán a seguir abordadas y explicadas, juntamente con las peculiaridades legales que derivan desde cada tipo de extinción.

En termos conceptuales, la extinción o cesación del contrato de trabajo es de una forma genérica y amplia la terminación del vínculo de trabajo, con la extinción de las obligaciones para los contratantes. Es decir, finaliza la relación de dependencia del trabajador con el empresario, lo que lleva consigo la liberación de las respectivas obligaciones.

Como dicho en el capítulo 2.11, relativo a las formas de extinción del contrato de trabajo de los futbolistas profesionales en Brasil, en el ámbito español las causas no se diferencian expresivamente, estando, en general, relacionadas con la voluntad de las partes (cese o pedido de dimisión, despido o dispensa inmotivada – sin causa justificada, y por mutuo acuerdo); o con las obligaciones contractuales (rescisión por causa justificada – motivada por el futbolista o el club o SAD); o aún, con causas supervenientes (muerte del empleado o incapacidad, disolución o liquidación del club, crisis económica del club). Sin embargo, las formas de extinción en España poseen matices propios, como se verá a seguir.

Puesto que el presente trabajo busca analizar las formas de extinción del contrato de trabajo deportivo del futbolista profesional en ámbito español, serán desarrolladas a seguir estas formas de extinción previstas en el artículo 13 del Real Decreto nº 1006/1985.

3.12.1 Por mutuo acuerdo

3.12.1.1 Concepto y características

La extinción del contrato de trabajo del futbolista profesional por mutuo acuerdo, mutuo disenso o “finiquitos” – como se los conoce – es, sin lugar a dudas, una de las formas más usuales y constantes del mundo del fútbol, y tiene la finalidad de terminar la relación laboral mediante un acuerdo bilateral de las partes. No necesita estar fundada en alguna causa, sea por parte del club o del futbolista. Así como las partes son libres para negociar y concertar el contrato, igualmente pueden decidir de común acuerdo terminar la relación laboral. Está prevista en el artículo 13.a) del Real Decreto nº 1006/1985 y en el artículo 49.1.a) del Estatuto de los Trabajadores, y, específicamente para los futbolistas, también en el artículo 17 del CCFP. El referido artículo 13.a) de la misma manera agrega que si la extinción por mutuo acuerdo tuviera por objeto la cesión definitiva del deportista a otro club o entidad deportiva, se estará a lo que las partes pacten sobre condiciones económicas de conclusión del contrato (entendidas como participación en el traspaso), siendo que en ausencia de pacto la indemnización para el

deportista no podrá ser inferior al 15% bruto de la cantidad estipulada. El referido artículo 17 del CCFP desarrolla semejante tema, aunque exista una diferencia de interpretación entre el artículo 13.a) y el 17, como ya explicado anteriormente en esta tesis.

Por lo tanto, esta especie de extinción involucra no solamente el derecho laboral, sino también la teoría general de los contratos propia del Derecho Civil. La extinción por mutuo acuerdo puede simplemente ser acordada porque ninguna de las partes tiene interés en el mantenimiento del vínculo laboral (futbolista no tiene más interés en permanecer en el club/SAD e igualmente el club/SAD no pretende más utilizar el futbolista en su equipo) o también puede ser firmada con el objetivo de viabilizar la cesión definitiva del futbolista a otro club, nacional o extranjero, interesado en fichar al futbolista.

Gerardo Luis Acosta Pérez²⁷² señala que se trata de la rescisión por mutuo acuerdo que, por un acto semejante al pacto que dio inicio a la relación, pone término al vínculo. Las propias partes definen las condiciones y consecuencias jurídicas del rompimiento del vínculo laboral y del vínculo federativo (licencia), que necesariamente irá ocurrir antes del fin del plazo contractual. La terminación se implementa por un acuerdo bilateral de las partes, que tienen autonomía para decidir como rescindir el contrato. Futbolista y club/SAD son libres para negociar y llegar a un consenso sobre la rescisión, observando que no puede haber renuncia del futbolista a derechos laborales indisponibles, tampoco existir algún vicio de consentimiento (definidos por la legislación civil). Es decir, no puede, teóricamente, haber renuncia a las llamadas parcelas irrenunciables como salarios y vacaciones. Como afirma Ariel N. Reck, la jurisprudencia y la doctrina han ido delimitando los márgenes de la extinción por mutuo acuerdo, que desde ya no permite ni la disponibilidad de derechos irrenunciables ni convalida los vicios en la formación del consentimiento. El acuerdo extintivo debe revelar manifiesta, clara e inequívocamente la voluntad del futbolista de extinguir de mutuo acuerdo la relación laboral deportiva.²⁷³

Suele ser hecho de forma escrita, aunque la normativa laboral no impida que sea verbal el acuerdo para extinguir el contrato. De acuerdo con Andrea M. Partikel²⁷⁴, el instrumento de rescisión puede ser pactado sin grandes formalismos, pero debería para fines de prueba ser firmado por escrito. El Real Decreto nº 1006/1985, tampoco el ET, determinan la forma de la rescisión por mutuo acuerdo. Sin embargo, específicamente en la actividad deportiva

²⁷² ACOSTA PÉREZ, Gerardo Luis, **El Futbolista Profesional en Sudamérica**. o. c., p. 351.

²⁷³ RECK, Ariel N. Terminación del contrato de trabajo del futbolista profesional por mutuo acuerdo. Requisitos mínimos. **Anuario de Derecho Del Fútbol**. o. c., p. 239.

²⁷⁴ PARTIKEL, Andrea M. **Formularbuch für Sportverträge**. München: C. H. Beck, 2006, p. 157.

profesional, considerando la exigencia legal que el contrato sea escrito, luego, corolario lógico es que la rescisión por mutuo acuerdo igualmente sea implementada de forma escrita. Además, cabe aquí hacer referencia a lo dispuesto en el artículo 144.1 del Reglamento General 2016-2017 de la RFEF, que dice que las eventuales resoluciones bilaterales de los contratos deberán formalizarse documentalmente con las firmas de quienes tengan capacidad o poder bastante para hacerlo, ya sea en nombre propio, ya en representación de cada una de las partes, por quintuplicado ejemplar, que se distribuirán en idéntica forma que prevé el artículo 142 (Instituto Nacional de Empleo, futbolista, club/SAD, RFEF y LNFP).

Cuando se establece el mutuo acuerdo porque las partes no tienen interés en mantener el contrato, sin el objetivo de establecer una transferencia, ninguna de ellas tendrá derecho a cualquier tipo de indemnización. Es decir, cuando el acuerdo extintivo no tiene por finalidad la cesión definitiva de un futbolista a otro club, no habrá derecho a indemnización económica alguna²⁷⁵, puesto que la extinción del contrato por mutuo disenso no produce por sí misma derecho a indemnización alguna a favor de cualquiera de las partes²⁷⁶.

La rescisión por mutuo acuerdo tiene efecto extintivo del contrato de trabajo (por consecuencia, efecto de cancelación de la licencia), sino también tiene efecto de liquidación, pues las partes llegan a un acuerdo en cuanto al saldo de valores (salarios, etc.) debidos al futbolista.

De otra parte, si la rescisión por mutuo acuerdo objetiva la cesión definitiva del futbolista, donde, al contrario de lo que la legislación especial deportiva de Brasil determina, el futbolista obligatoriamente tendrá derecho a recibir un porcentaje de la venta. El artículo 13.a) del Real Decreto nº 1006/1985 establece que en ausencia de pacto, el porcentaje no podrá ser inferior al 15% de la cantidad estipulada. El CCFP prevé que el futbolista recibirá como mínimo 15% del precio de la cesión, que deberá ser pagada por el club/SAD adquirente de los derechos (artículo 17.3). Hemos visto que la terminación del contrato basada en el artículo 13.a) del Real Decreto nº 1006/1985 es distinta de la terminación acordada en el artículo 17 del CCFP.

Ambos dispositivos buscan materializar la cesión definitiva del futbolista, donde club cedente y futbolista tienen derecho a una indemnización. Pero, como dicho, hay dos pequeñas diferencias entre los negocios regulados en estos dos artículos. Desde la lectura del artículo 13.a) parece deducirse que el club a quien corresponde el abono de la indemnización es el club

²⁷⁵ RAMÍREZ, Juan M. apud ACOSTA PÉREZ, Gerardo Luis, **El Futbolista Profesional en Sudamérica**. o. c., p. 352.

²⁷⁶ SALA FRANCO, Tomás apud ACOSTA PÉREZ, Gerardo Luis, **El Futbolista Profesional en Sudamérica**. o. c., p. 352.

cedente, puesto que ésta se fundamenta como condición compensatoria por la conclusión del contrato de trabajo. En cambio, como permite el propio Real Decreto nº 1006/1985, por convenio colectivo o por acuerdo específico entre las partes, puede ser previsto determinación distinta. Eso es que ha llevado el CCFP a prever que el club cesionario/adquirente es el sujeto deudor de la prima de cesión de 15%.²⁷⁷ Aunque, como ya dicho, artículo 13.a) y artículo 17.3 del CCFP traten de cuestiones distintas, este debate ya fue mantenido en el tópico de las cesiones definitivas y temporales de este trabajo (3.8), al que se hace referencia en este momento, para evitar tautología.

Es cierto que, cuando existe una propuesta para que un futbolista se transfiera a otro club, a partir de la propuesta presentada por el tercero (club interesado en la adquisición del futbolista), el club cedente y el futbolista muchas veces acuerdan en disminuir el precio fijado en el contrato de trabajo a título de cláusula de rescisión, a fin de que la cesión definitiva efectivamente ocurra. De esta forma, futbolista y club cedente celebran acuerdo para rescindir por mutuo acuerdo el contrato de trabajo deportivo, cuyo valor negociado de la cláusula de rescisión será pagado por regla por el club cesionario (el nuevo club) a través de un contrato de transferencia.

Volviendo a la discusión concerniente al porcentaje de 15%, éste es un derecho indisponible para las partes, y ante ello el futbolista no podrá (sobre la base de la presión de los clubes contratantes) renunciarlo. El CCFP, como se ha visto, prevé que ese porcentaje que percibirá el futbolista deberá abonarlo inexorablemente el club adquirente de los derechos contractuales, diferentemente del Real Decreto nº 1006/1985, cuyo artículo 13.a) da a entender que el club cedente es el responsable por abonar la indemnización. Queda en peligro el cumplimiento de esta estipulación cuando el club de destino es miembro de otra federación extranjera, ya que no le es de aplicación este referido convenio colectivo, y por tanto lo ideal es que esta materia quede expresamente pactada en el contrato de transferencia.²⁷⁸

De todo modo, no resulta fácil entender la diferenciación, pues para muchos doctrinadores y casos ya juzgados, el artículo 13.a) del Real Decreto y el artículo 17 del CCFP tratan sí de un mismo aspecto: traspaso. Si es así, el club cesionario es el único deudor del porcentaje debido al futbolista. Y además, en este caso, cuando no se pacta nada al respecto de la prima de cesión en el contrato, se discute si resulta aplicable la normativa española a los

²⁷⁷ AMORÓS, Agustín. **El Tribunal Supremo unifica la doctrina sobre el obligado al pago del 15% en las transferencias internacionales.** Disponible en: < <http://www.iusport.es/opinion/AGUSTIN-SENTENCIA-SUPREMO-BOATENG-2015.pdf>>. Acceso en: 09 ene. 2017.

²⁷⁸ FREGA NAVÍA, Ricardo y MELO FILHO, Álvaro. **Derecho Deportivo Nacional e Internacional.** o. c., p. 40.

clubes extranjeros, lo que es un tema de difícil ejecución en términos legales, siendo recientemente aclarado definitivamente por la STS 962/2015 del Tribunal Supremo, de fecha 20 de enero de 2015.

Otro aspecto de destaque es qué sucede en caso de cesión definitiva recíproca de futbolistas. La doctrina se inclina por la aplicación analógica del artículo 11.4 del Real Decreto nº 1006/1985, previsto como ya visto para las cesiones temporales: “una cantidad equivalente a una mensualidad de sus retribuciones periódicas, más una doceava parte de los complementos de calidad y cantidad de trabajo percibidos durante el último año”.

Por lo tanto, los artículos 13.a) del Real Decreto y 17 del CCFP regulan distintas cuestiones; el primer más identificado como una extinción por mutuo acuerdo, siendo que el segundo más similar a un traspaso, donde el contrato de trabajo es extinguido mediante la compraventa de los derechos económicos por otro club/SAD. Es una cuestión confusa, tanto en el plano doctrinal como jurisprudencial.

3.12.1.2 Casos prácticos

3.12.1.2.1 El Caso Boateng

Ejemplo principal de la discusión sobre la aplicación o no del CCFP a clubes extranjeros es la STS 962/2015, de fecha 20 de enero de 2015 (Unificación de Doctrina 500/2014). Esta sentencia unificó la doctrina judicial en torno al tema del sujeto deudor de la indemnización/prima de cesión debida al futbolista cuando es traspasado de un club/SAD español a un club extranjero y nada ha sido pactado al respecto, terminando, así, con los criterios discrepantes utilizados por los Tribunales Superiores de Justicia.

En la referida sentencia el Getafe Club de Fútbol SAD fue demandado por el futbolista Derek Boateng, que reclamó el pago del 15% de la cantidad estipulada en el contrato de traspaso para su cesión definitiva al club FC Dnipro Dnipropetrovsk de Ucrania. La cuestión en discusión en la demanda es determinar el club responsable, cedente o cesionario, del pago como prima de cesión, del 15% del precio del traspaso del futbolista, cuando dicho traspaso se ha realizado a un club extranjero. El Juzgado de lo Social número 33 de Madrid de fecha 25 de septiembre de 2012 dictó sentencia que estimó parcialmente la demanda propuesta por el futbolista. La sentencia fue recurrida ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de fecha 9 de diciembre de 2013, no ha cambiado la sentencia de instancia. El Getafe

Club de Fútbol SAD presentó recurso de casación para la unificación de doctrina, igualmente desestimado.

Así, la controversia se plantea en determinar entre dos normas, la legal (artículo 13.a) del Real Decreto nº 1006/1985) y la convencional (artículo 17.3 del CCFP, cuya redacción no ha cambiado desde el CCFP vigente a la época – año 2008 – hasta el CCFP vigente actualmente), cual es la aplicable al caso concreto. El contrato de trabajo suscrito entre futbolista y el Getafe no contenía cláusula que hiciese referencia a las consecuencias económicas del traspaso, tampoco en el contrato de traspaso fue establecido cual club debería abonar el porcentaje de 15%.

La resolución del Tribunal Supremo descartó la aplicación de la norma convencional, puesto que “el ámbito aplicativo, funcional y territorial lo es para los futbolistas que prestan servicios en clubes o entidades de la Liga española, no cumpliendo el club cesionario Dnipro este requisito”. Además, “el convenio colectivo establece y regula las normas por las que han de regirse las condiciones de trabajo de los deportistas profesionales que prestan sus servicios en los equipos de los clubs de fútbol o sociedades anónimas deportivas adscritos a la Liga Nacional de Fútbol Profesional (arts. 1 y 2 del Convenio)”. Luego, debería aplicarse la norma legal, que dispone ser el club Getafe el responsable por el pago de los 15%, siendo condenado al abono de 731.250,00 EUR. El CCFP no se aplica al club cesionario, pues no es español, siendo ajeno a normas nacionales sobre el régimen laboral de las entidades deportivas españolas y sus futbolistas profesionales.

Por tanto, la controversia se centró en determinar si es de aplicación el artículo 17.3 del CCFP, que establece que el 15% de la cesión debe ser pagado por el adquirente al futbolista, o el art 13.a) del Real Decreto nº 1006/1985, que, todavía nada dice al respecto del deudor del porcentaje, limitándose a remitirse, en orden a la prima que deba abonarse al futbolista en caso de traspaso, a lo que las partes pacten sobre condiciones económicas del contrato de cesión, fijando, en ausencia de pacto, el porcentaje mínimo de 15% de la cantidad estipulada. Como las partes nada pactaron, y como el CCFP no se aplica a clubes extranjeros, el deber de pago de la cantidad es del club cedente.

Esta sentencia confirmó doctrina del Tribunal Superior de Justicia de Murcia, que a través de la sentencia 1992/3273, de 2 de junio de 1992, decidió que un club belga no estaba obligado al pago del porcentaje de 15%, puesto que no está sujeto al ámbito de aplicación del CCFP.

3.12.1.2.2 El Caso Luque

El Tribunal Supremo unificó la doctrina judicial acerca de la inaplicación del CCFP a clubes extranjeros. Sin embargo, podemos mencionar casos que caminaron en sentido contrario, como, por ejemplo, la STSJ GAL 3059/2012, que fue invocada de contraste por el club Getafe cuando de la presentación del recurso de casación del caso arriba analizado. Esta sentencia, pronunciada en la demanda conocida como el Caso Luque, así como la STSJ CLM 1788/2005.

El futbolista Albert Luque presentó demanda en contra el club Real Club Deportivo de La Coruña SAD para reclamar el pago de la indemnización de los 15% debido a su traspaso al club Newcastle FC de Inglaterra. El Juzgado de lo Social número 3 de A Coruña estimó el pedido del futbolista para condenar al club español al pago del valor de 2.100.000,00 EUR, correspondiente a la prima de traspaso de 15%, puesto que las partes no han pactado nada al respecto, considerando, aún, que no cabe aplicar el CCFP al club adquirente, por ser extranjero. El club interpuso recurso de suplicación al Tribunal Superior de Justicia de Galicia, cuya Sala de lo Social, que fue estimado para revocar la sentencia de instancia, absolviendo el Real Club Deportivo De La Coruña SAD del pago de dicha cantidad. Por fin, el futbolista aún acudió al Tribunal Supremo mediante recurso de casación para unificación de la doctrina. El recurso fue no fue admitido por ausencia de cumplimiento de los requisitos de procedimiento.

El Tribunal Superior de Justicia de Galicia inicialmente entendió que la legislación aplicable habría de ser la legislación española, aplicándose las consecuencias inherentes a la extinción por lo dispuesto en el CCFP. Fijada la normativa de aplicación, la sentencia ha sostenido que el artículo 13.a) del Real Decreto nº 1006/1985 “no determina, si nada se ha pactado al respecto, a que el club, cedente o cesionario, debe imputarse el abono de la indemnización a favor del deportista, cuyo importe no podrá ser inferior al 15 por 100 bruto de la cantidad estipulada”. En adición, “cualquier ambigüedad, imprecisión o duda interpretativa de dicha norma reglamentaria, ha sido disipada por norma convencional, completando o complementando aquella, de forma que el art. 17 del Convenio Colectivo de la LFP, que es norma obligatoria para las partes del presente litigio - como antes se dijo -, vino a establecer con claridad meridiana que la referida indemnización “deberá ser pagada por el club o sociedad anónima deportiva adquirente de los derechos, en todo caso”. Así, decidió que el club vendedor, Real Club Deportivo de La Coruña SAD, no tiene la obligación reglamentaria, ni convencional, al pago del porcentaje de 15% de la cesión definitiva.

Esta demanda, como otras, decidió que el responsable por el pago no es el club vendedor, sino el adquirente. Cabe mencionar la STSJ CLM 1508/2009, por la cual el Superior

Tribunal de Justicia de Castilla La Mancha terminó por condenar al club italiano AS Roma por el traspaso del futbolista Ivan Helguera desde el Albacete Balompié.

3.12.1.3 Créditos debidos

Por fin, establecida la extinción del contrato por mutuo acuerdo, aunque las partes sean libres para definir los valores del término del contrato, el futbolista tendrá derecho a saldo de salarios, pagas extraordinarias proporcionales, vacaciones proporcionales, eventuales primas de contratación o fichaje y primas de partido, premio de antigüedad, plus de antigüedad, derechos de imagen, entre otros debidos y que estén fijados en el contrato. El club/SAD procede a la llamada “baja” en sus registros funcionales y en los expedientes personales del futbolista. Se extingue el vínculo laboral, extendiéndose para la disolución del vínculo deportivo (cancelación de la licencia).

En cuanto a la indemnización, si el mutuo acuerdo no tiene como objeto la transferencia del futbolista, no hay valor a ser pagado a cualquiera de las partes. Por otro lado, cuando se implementa el mutuo acuerdo para la transferencia del futbolista, el club cedente tiene derecho a recibir un precio por el traspaso. Pero, si establecido a tenor del artículo 13.a) del Real Decreto nº 1006/1985 el porcentaje del 15% debido al futbolista deberá ser pagado por el club cedente; si fijado basado en el artículo 17 del CCFP, la responsabilidad por el pago es del club cesionario, a menos que sea extranjero.

3.12.2 Por expiración del tiempo convenido

3.12.2.1 Concepto y la cuestión de las prórrogas

La extinción del contrato de trabajo del futbolista por expiración del tiempo convenido se materializa cuando finaliza el plazo establecido para el contrato entre las partes. Esta hipótesis viene determinada en el artículo 13.b) del Real Decreto nº 1006/1985, siendo un traslado de la genérica causa prevista para la relación laboral común por el artículo 49.1.c) del ET. El artículo 14 del Real Decreto desarrolla las características de este tipo de extinción.

Así, por ser la duración determinada del contrato uno de los caracteres propios de esta relación laboral especial, la contratación a término del futbolista se impone frente al contrato de trabajo común, que es por regla indefinido. Luego, la temporalidad de la relación laboral del futbolista profesional se manifiesta igualmente a través de la contratación deportiva para la

realización de un número de actuaciones que constituyan en conjunto una unidad claramente determinable o identificable en el ámbito de la correspondiente práctica deportiva (artículo 6 del Real Decreto nº 1006/1985), siendo la especie de extinción prevista en el artículo 13.c) del Real Decreto nº 1006/1985.

Como dijo Francisco Rubio Sánchez, la contratación del futbolista profesional ha de ser por plazo determinado, puesto que hay una inversión de las necesidades de la relación laboral común, mientras que para el sometido al ET la estabilidad en el empleo constituye una aspiración y una garantía, para el futbolista profesional le conviene negociar con asiduidad las condiciones de su trabajo, principalmente las económicas conforme su corta carrera profesional.²⁷⁹

Aunque el artículo 6, párrafo segundo, del Real Decreto nº 1006/1985 determine que la relación laboral especial de los deportistas profesionales será siempre de duración determinada, el mismo artículo, en su párrafo segundo, autoriza la producción de prórrogas del contrato, igualmente para una duración determinada, mediante sucesivos acuerdos al vencimiento del término originalmente pactado. De acuerdo con el artículo 14.2 del CCFP, de mutuo acuerdo entre el club/SAD y el futbolista, podrá prorrogarse el contrato, en los términos establecidos en el párrafo segundo del artículo 6 del Real Decreto nº 1006/1985. Solamente si un convenio colectivo así lo estableciere podrá acordarse en los contratos individuales un sistema de prórrogas diferente del anterior, que en todo caso se ajustará a las condiciones establecidas en el convenio (párrafo tercero del artículo 6). Esta posibilidad de prorrogarse el contrato “*viene constituyéndose en una fuente de no desdeñable prolificidad en la generación de conflictos*”²⁸⁰. La problemática reside en el hecho de que por veces prórrogas son pactadas cuando de la firma del contrato, es decir, lo que se entiende es que prórrogas firmadas por anticipación no serían válidas, pues representaría una violación a la naturaleza temporal de los contratos deportivos, impidiendo al futbolista de buscar nuevas oportunidades y nuevos contratos. La utilización de las prórrogas parece estar más conforme al derecho si pactadas después que terminado el contrato de trabajo.

Por regla, ultrapasado el tiempo convenido el futbolista estará libre para firmar nuevo contrato laboral con otro club/SAD. Sin embargo, es necesario atender para algunos matices de esta especie de extinción.

²⁷⁹ RUBIO SÁNCHEZ, Francisco apud GARCÍA SILVERO, Emilio A. **La extinción de la relación laboral de los deportistas profesionales.** o. c., p. 133.

²⁸⁰ SALA FRANCO, T. apud GARCÍA SILVERO, Emilio A. **La extinción de la relación laboral de los deportistas profesionales.** o. c., p. 133.

3.12.2.2 La compensación por preparación o formación para futbolistas con edad inferior a veintitrés años

El artículo 14.1 del Real Decreto nº 1006/1985 declara que para el caso de que tras la extinción del contrato por expiración del tiempo convenido el deportista estipulase un nuevo contrato con otro club o entidad deportiva, mediante convenio colectivo se podrá pactar la existencia de una compensación por preparación o formación, correspondiendo al nuevo club su abono al de procedencia. Se trata de una limitación al derecho a la libre elección de profesión u oficio amparada en el artículo 35 de la Constitución Española, definiendo que por convenio se puede pactar una indemnización por preparación o formación.

Así, según el artículo 18.1 del CCFP, para el caso de que, tras la extinción del contrato por expiración del tiempo convenido, el futbolista profesional estipulase un nuevo contrato con otro Club/SAD, éste deberá abonar al club/SAD de procedencia la compensación que libremente haya fijado en las Listas de Compensación. En el presente caso esta indemnización se recoge en el CCFP para los futbolistas cuya edad sea igual o superior a veintitrés años, al treinta de junio del año en que se incluya (artículo 18.3 del CCFP). En ningún caso futbolistas con edad superior a veintitrés años deben ser incluidos en la Lista de Compensación. A tal efecto, el club/SAD de procedencia deberá notificar al jugador, a la LNFP y a la AFE como fecha límite el día uno de marzo, de la temporada en la que finalice el contrato, su inclusión en la Lista de Compensación y el importe fijado (artículo 18.2 del CCFP).

Según el artículo 18.4 del CCFP, el club/SAD que contrate los servicios de un futbolista profesional incluido en la lista de compensación, deberá presentar el contrato de trabajo en la LNFP y acreditar haber satisfecho la compensación establecida, dentro de los cinco días siguientes a la fecha de contratación.

Incluso vale decir que en el supuesto de que un futbolista sujeto a compensación no fuera contratado por ningún club o SAD, tendrá derecho a seguir en el club o SAD de procedencia, y éste la obligación de ofrecerle nuevo contrato por una temporada, en los términos establecidos en el contrato finalizado, y referidos a la última temporada, incrementándose sus retribuciones en el 7% de la cantidad fijada en la lista de compensación, más el IPC de los doce meses anteriores, aplicado al contrato finalizado (artículo 18.6 del CCFP). Este derecho deberá ejercitarlo el futbolista, veinticinco días antes de la primera jornada de la competición oficial (artículo 18.7 del CCFP). Esta situación incluso ya fue calificada por algún autor como un

“derecho de retención en sentido inverso”²⁸¹. Aunque vincule el futbolista por más una temporada al club de origen, hecho es que se trata de un derecho que trae seguridad a la carrera del futbolista, evitando que permanezca sin club. Permite que tenga una oportunidad más de jugar por el club/SAD al que estaba vinculado.

Si, todavía, el futbolista firmar contrato con nuevo club/SAD, el club de procedencia recibirá el valor de compensación y el futbolista tendrá derecho a 15% de la citada compensación a la perfección del contrato (artículo 18.8 del CCFP). Según Ricardo Frega Navía, este porcentaje no se sostiene con lógica jurídica alguna, pues establece que el futbolista tendrá derecho a percibir 15% de la citada compensación por formación que pagó su nuevo club al anterior. Es por ello que cuestiona cual sería la razón legal y empírica que puede asistir al futbolista para beneficiarse con ese porcentaje, si este concepto justamente apunta a un aspecto que le favoreció todo el tiempo, como fue el haberse formado deportivamente. Concluye afirmando que el futbolista será titular de ese 15%, por el solo hecho de haberse formado.²⁸²

Aún, un club/SAD no podrá incluir o mantener a un futbolista en la Lista de Compensación, si le adeuda cantidad alguna vencida en el momento de su inclusión o durante todo el período en el que permanezca inscrito en la citada lista. En dicho caso el club/SAD perderá este derecho (artículo 18.9 del CCFP).

Según Miguel Cardenal Carro y Koldo Irurzun Ugalde²⁸³, se trata de un precepto que contribuye para asentar un modelo de mercado inflacionista y regulado en base a las restricciones laborales, abandonando la prospección sobre otros mecanismos reguladores de mercado. En cualquier caso hay que cuestionar hasta qué punto este tipo de cláusulas limitan el derecho constitucional arriba mencionado, pudiendo decir que no está totalmente conforme al derecho. Adicionalmente, cabe discutir si la obligación indemnizatoria decurrente de la edad vulnera el principio de igualdad, pues torna más gravosa la contratación por un simple factor de edad que no tiene un criterio muy definido. Por fin, se destaca que es discutible el importe de las cantidades de tales indemnizaciones, que en verdad superan los gastos que efectivamente existen con la formación o preparación que se pretende compensar por este mecanismo.

El apartado 10 del artículo 18 del CCFP regula la cuestión de la contratación de un futbolista por un club extranjero. En el caso de que un futbolista incluido en la Lista de

²⁸¹ SAGARDOY BENGOCHEA, J. A. y GUERRERO OSTOLAZA, J. M. apud GARCÍA SILVERO, Emilio A. **La extinción de la relación laboral de los deportistas profesionales.** o. c., p. 142.

²⁸² FREGA NAVÍA, Ricardo. In: **Derecho Deportivo Nacional e Internacional.** MELO FILHO, Álvaro y FREGA NAVÍA, Ricardo. o. c., p. 41.

²⁸³ CARDENAL CARRO, Miguel y IRURZUN UGALDE, Koldo. **Las Relaciones Laborales en el Deporte.** o. c., p. 8.

Compensación por un club/SAD, adscrito a la LNFP, sea contratado por uno o sucesivos clubes/SAD's o entidades deportivas extranjeras, que estén fuera del ámbito de aplicación del CCFP, el club/SAD español de procedencia tendrá derecho a: (i) optar por mantener otra temporada más al futbolista en la Lista de Compensación, con el mismo importe, debiendo notificar en este caso tal propósito al futbolista, a la LNFP y a la AFE como fecha límite el día 1 de marzo de la temporada inmediata anterior; y (ii) en estos casos el club español con Derecho a Compensación, de conformidad con lo dispuesto en el apartado 7 del artículo 18, no tendrá obligación de incorporar al futbolista sometido a Compensación en su plantilla una vez finalizado el plazo de los veinticinco días anteriores a la primera jornada oficial de la Competición Oficial de la correspondiente temporada, pero sí tendrá el derecho a recibir la compensación por preparación o formación fijada en la lista correspondiente si se dan las circunstancias.

Por último, el apartado 11 del artículo 18 del CCFP dice que si durante el período que esté incluido en la lista de compensación, el futbolista regresara del extranjero a un club/SAD adscrito a la LNFP, éste último deberá abonar al club/SAD español de procedencia que le incluyó en la citada lista, la compensación fijada.

Adelante el artículo 14 del Real Decreto dedica tres apartados a la regulación de la compensación por preparación o formación en los supuestos en los que estén inmersos deportistas profesionales extranjeros. En primer lugar, el apartado 2 define que cuando a la contratación por clubes españoles de deportistas extranjeros les sean de aplicación reglas distintas de las del apartado 1, de acuerdo con el régimen jurídico del país de procedencia del deportista, se aplicarán criterios de reciprocidad en la contratación por clubes o entidades deportivas extranjeras de deportistas vinculados a clubes españoles. Es un régimen distinto en la regulación de la compensación por preparación o formación al aplicado entre entidades deportivas españolas. Presentándose un elemento extranjero debe ser considerada la reciprocidad como elemento fundamental y donde debe primar “el principio de la condición más beneficiosa o de la norma más favorable, que ha de ser respetado tanto en un país como en otro como sistema recíproco”²⁸⁴. Así las partes deberían pautar el negocio. Se añade que la finalidad de esta previsión, según Emilio A. García Silvero²⁸⁵, era conceder validez a las reglamentaciones de las federaciones internacionales, que regulaban estos derechos de

²⁸⁴ CABRERA BAZÁN, J. apud GARCÍA SILVERO, Emilio A. **La extinción de la relación laboral de los deportistas profesionales.** o. c., p. 143.

²⁸⁵ GARCÍA SILVERO, Emilio A. **La extinción de la relación laboral de los deportistas profesionales.** o. c., p. 143.

formación de manera homogénea para todas las federaciones nacionales, como, por ejemplo, la FIFA regula las cuestiones relacionadas a la indemnización por formación en su RETJ de la FIFA.

El apartado 3 del artículo 14 del Real Decreto nº 1006/1985 establece que a los deportistas extranjeros que fueran contratados por clubes españoles con base en lo previsto en el apartado 2 les podrá seguir siendo de aplicación el régimen jurídico del primer contrato a estos efectos, asegurando así que un segundo equipo español no se aproveche del inicial desembolso realizado por otra entidad deportiva, de forma con que al llegado desde el extranjero le deberían seguir acompañando las reglas tenidas en consideración para su acceso al mercado de trabajo español²⁸⁶.

Por último, el apartado 4 determina que los pagos en moneda extranjera que pudieran realizarse como consecuencia de lo previsto en los párrafos anteriores deberán ajustarse a las disposiciones del Real Decreto nº 2402/1980, de 10 de octubre, u otra normativa que resulte aplicable en materia de control de cambios, debiendo en consecuencia ir precedidos de la correspondiente autorización de la Dirección General de Transacciones Exteriores. Es un tema ajeno a la cuestión laboral, que determina la obligación de ajustar los pagos hechos conforme los apartados 2 y 3 a lo que dispone el Real Decreto nº 2402/1980.

Lo que ha ocurrido es que en algunas ocasiones las entidades deportivas se han visto imposibilitadas de cobrar derechos oriundos del Convenio Colectivo debido a que las responsabilidades por él creadas se atribuirían a un club extranjero, así como ocurre con respecto al abono de los derechos de formación en supuestos donde concurren clubes extranjeros. Mismo que radique en el propio Real Decreto tal obligación de pago, la determinación de su cobro viene en el Convenio Colectivo. La cuestión es cómo aplicar el Convenio Colectivo fuera de España si éste tiene una limitación territorial en su esencia. Decisiones judiciales tienen entendido por la inaplicabilidad de la obligación prevista en el artículo 14 del Real Decreto y materializada en el Convenio Colectivo cuyo embasamiento principal es el ámbito territorial de aplicación del referido Convenio Colectivo.²⁸⁷

Por tanto, se concluye que el abono de los derechos de formación en supuestos donde concurren clubes extranjeros resulta de muy complicada aplicación práctica por razones estrictamente territoriales de alcance de la norma. Lo mismo no se puede decir del ámbito

²⁸⁶ GARCÍA SILVERO, Emilio A. **La extinción de la relación laboral de los deportistas profesionales**. o. c., p. 143.

²⁸⁷ GARCÍA SILVERO, Emilio A. **La extinción de la relación laboral de los deportistas profesionales**. o. c., p. 144.

interno español, en este caso, ocurriendo la extinción de un contrato de un futbolista por expiración del tiempo convenido, y firmando este futbolista un nuevo contrato con otro club/SAD, será obligatoriamente debida una indemnización para casos de transferencias de futbolistas con edad inferior a los veintitrés años. Sin embargo, no estando presente el requisito de la edad, finalizado el contrato el futbolista estará libre para firmar nuevo pacto laboral con otro club o SAD.

3.12.2.3 La cuestión del preaviso

Se discute si las partes deben observar la obligatoriedad del preaviso (cuando el contrato tiene duración superior a un año). El Real Decreto nº 1006/1985 nada dice respecto a la necesidad de denunciar el contrato de forma previa al término de plazo contractual o al término del número de actuaciones que constituyan en conjunto una unidad claramente determinable o identificable. La necesidad del preaviso existe para la relación laboral común, como previsto en el artículo 49.2 del ET²⁸⁸. Para Emilio A. García Silvero la doctrina es dividida, pues mientras algunos opinan por la aplicación supletoria del ET, otros sostienen que el mero transcurso del plazo previsto en el contrato basta para dar por concluido el contrato de trabajo, a menos que existiera pacto individual o colectivo en contrario, sin que la ausencia de la noticia anticipada sobre la llegada del término comporte consecuencia alguna relevante.²⁸⁹

Consta en el artículo 49.1.c) que los contratos de duración determinada, cuando no medie denuncia o prórroga expresa, se entenderán prorrogados automáticamente. Sin embargo, en este punto hay una colisión entre la normativa general y la especial, pues la prorrogación del contrato por tiempo indefinido no es permitida para el contrato de los deportistas profesionales (artículo 6 del Real Decreto nº 1006/1985), pues será siempre por duración determinada.

Accediendo al CCFP, el artículo 14 establece que, cuando el contrato es de duración determinada, se entenderá el mismo como finalizado, sin necesidad de previo aviso, el día señalado en el contrato. Si el contrato está firmado para una determinada competición o número de partidos, se entenderá finalizado el día en que se celebre el último partido de competición de

²⁸⁸ Artículo 49. Extinción del contrato.

[...]

2. El empresario, con ocasión de la extinción del contrato, al comunicar a los trabajadores la denuncia, o, en su caso, el preaviso de la extinción del mismo, deberá acompañar una propuesta del documento de liquidación de las cantidades adeudadas.

[...]

²⁸⁹ GARCÍA SILVERO, Emilio A. **La extinción de la relación laboral de los deportistas profesionales**. o. c., p. 134.

que se trate, siempre que el club/SAD participe en el mismo. Vemos que el CCFP está regulando tema que el Real Decreto nº 1006/1985 no contiene. En este punto cabe discutir su validez, pues concurren la norma general, de expresa aplicación a la relación laboral de los deportistas profesionales bajo la previsión del artículo 21 del Real Decreto nº 1006/1985, y la norma colectiva. ¿Podría el futbolista o el club optar por la norma más favorable? Es defensible que sí, pues la norma del ET sería más benéfica.

En este caso, aceptándose la aplicación del ET, y ocurriendo la falta de preaviso, que es de quince días, conforme el artículo 49.1.c) del ET, surge el deber indemnizatorio. Si la falta de preaviso es del club/SAD, éste estará obligado a pagar el salario correspondiente a los días no preavisados al futbolista. Ya el futbolista que no efectúa el preaviso tendría que pagar una indemnización al club/SAD que podría ser el descuento de la liquidación de los días no preavisados, que es, sin embargo, algo de difícil aplicación práctica, puesto que tendría que haber previsión expresa en el contrato o convenio colectivo.

Entretanto, la especificidad de la actividad deportiva lleva a concluir que el preaviso es inaplicable a la relación laboral de los deportistas profesionales. Las partes de antemano ya son sabedoras de la fecha de término del contrato, razón por la que la exigencia de preaviso o denuncia no se aplica, salvo pacto individual o colectivo en contrario. El instituto del preaviso o denuncia es incompatible con la específica profesión de deportista profesional, así, la extinción es automática. De acuerdo con el artículo 14.2 del CCFP, de mutuo acuerdo entre el club/SAD y el futbolista, podrá prorrogarse el contrato, en los términos establecidos en el párrafo 2º del artículo 6 del Real Decreto nº 1006/1985, como anteriormente analizado.

Por último, si el club/SAD no observa correctamente el plazo de término del contrato, es decir, no aplicándose exactamente lo pactado entre las partes, la extinción debe ser entendida como despido improcedente.

3.12.2.4 Indemnización por vencimiento del contrato: cambio de paradigma en marcha

En 26 de marzo de 2014 el Tribunal Supremo²⁹⁰, de forma inédita, ha declarado que los deportistas profesionales tienen derecho al recibimiento de indemnización por vencimiento/término de plazo del contrato, que es la prevista en el artículo 49.1.c) del ET. O sea, en esta demanda, donde litigaron entidades de ciclismo, la Asociación de Equipos de Ciclismo Profesional y la Asociación de Ciclistas Profesionales, el Tribunal Supremo, con

²⁹⁰ IUSPORT. Disponible en: < <http://www.iusport.es/images/stories/jurisprudencia/STS-26-03-2014.pdf>>. Acceso en 23 feb. 2017.

fundamento en previsión del Convenio Colectivo para la actividad de ciclismo profesional, y en el referido artículo del ET, ha entendido que es debida la indemnización de doce días de salario por cada año de servicio.

No se tiene conocimiento de demandas de tal naturaleza en el ámbito del fútbol profesional, sin embargo, es una decisión que puede ser un paradigma para futuros términos de contratos por vencimiento del plazo pactado, siendo, así, de relevante impacto para las relaciones laborales de los deportistas profesionales.

3.12.2.5 Créditos debidos

En esta especie de extinción, terminado el plazo contractual automáticamente el vínculo laboral se termina, extendiéndose para la disolución del vínculo deportivo (expira la vigencia de la licencia, que es cancelada, conforme artículo 119.1.f) del Reglamento General 2016-2017 de la RFEF). Las partes liquidan las deudas eventualmente existentes. El futbolista tendrá derecho al recibimiento de rúbricas como saldo de salarios, pagas extraordinarias proporcionales, vacaciones proporcionales, eventuales primas de contratación o fichaje y primas de partido, premio de antigüedad, plus de antigüedad, derechos de imagen, entre otros haberes por ventura debidos y que estén fijados en el contrato. Por fin, el club procede a la llamada “baja” en sus registros funcionales y en los expedientes personales del futbolista.

En este caso no cabe, por regla, ningún tipo de indemnización para cualquiera de las partes, con excepción, claro, a la discutible indemnización por preparación o formación, puesto que, si el futbolista menor de veintitrés años se transfiere a un nuevo club o SAD, éste pagará al de procedencia indemnización por formación y sobre este valor un porcentaje de 15% al futbolista. Sin embargo, si el futbolista no es fichado por un nuevo club o SAD, el club de procedencia es obligado a ofrecer un nuevo contrato al futbolista con los incrementos financieros establecidos en el CCFP.

3.12.3 Por el total cumplimiento del contrato

La extinción por el total cumplimiento del contrato del artículo 13.c) del Real Decreto nº 1006/1985 se relaciona con la contratación del deportista profesional para la realización de un número de actuaciones deportivas que constituyan en conjunto una unidad claramente determinable o identificable en el ámbito de la correspondiente práctica deportiva (artículo 6 del Real Decreto nº 1006/1985). Se puede también comparar esta causa extintiva a la del

artículo 49.1.c) del Estatuto de los Trabajadores, más específicamente “la realización de la obra o servicio objeto del contrato”.

Además, es una especie que se aproxima de la expiración del contrato por tiempo convenido y que para muchos estaría abarcada por ésta o por la especie de la letra g) del artículo 13 “por las causas válidamente consignadas en el contrato”. Pero, hay diferencias porque el total cumplimiento del contrato no tiene una fecha específica prevista desde el inicio de la contratación. Es una delimitación temporal fijada por un número cierto de actividades o participaciones deportivas, no quedando ningún tipo de duda sobre el momento en que se acabará la relación laboral.

En esta especie de extinción cabe hacer remisión a lo que se ha expuesto en la extinción por expiración del tiempo convenido en lo que se refiere a la ausencia de necesidad de preaviso, salvo que individual o colectivamente sea pactada algo en sentido contrario. Por otro lado, no es posible aplicarse las reglas de la compensación por preparación o formación, aunque existan doctrinadores que entienden que tal regulación también se aplica a la presente especie de extinción.

En cuanto a los valores debidos en este tipo de extinción, el futbolista tendrá derecho al recibimiento de rúbricas como saldo de salarios, pagas extraordinarias proporcionales, vacaciones proporcionales, eventuales primas de contratación o fichaje y primas de partido, premio de antigüedad, plus de antigüedad, derechos de imagen, entre otros debidos y que estén fijados en el contrato. El club procede a la llamada “baja” en sus registros funcionales y en los expedientes personales del futbolista. Incluso, en este caso no cabe ningún tipo de indemnización para cualquiera de las partes, incluso en lo que se refiere a la indemnización por preparación o formación. Se extingue el vínculo laboral, extendiéndose para la disolución del vínculo deportivo, mediante la cancelación de la licencia (artículo 119.1.f) del Reglamento General 2016-2017 de la RFEF).

3.12.4 Por muerte o incapacidad del futbolista

3.12.4.1 Conceptos

El artículo 13.d) del Real Decreto nº 1006/1985 preceptúa que la muerte o lesión que produzca en el deportista incapacidad permanente total o absoluta o gran invalidez es una causa de extinción del contrato de trabajo. En este supuesto el futbolista o sus beneficiarios tendrán derecho a percibir una indemnización, cuando menos de seis mensualidades si la muerte o

lesión tuvieran su causa en el ejercicio del deporte; todo ello sin perjuicio de las prestaciones de Seguridad Social a que tuvieran derecho. El ET igualmente trata esta especie como forma de extinción en el artículo 49.1.e).

El contrato de trabajo tiene carácter personalísimo, razón por la que genera la pérdida de sus efectos en caso de fallecimiento. Aunque sean conceptos jurídicos con distintas características, la muerte y la incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez para la ejecución de la actividad profesional tienen igual consecuencia: la extinción del contrato de trabajo en virtud de la imposibilidad de mantenimiento de la relación laboral. Verdad es que no todas las lesiones ponen fin al contrato, solamente aquellas que bajo los supuestos que la legislación técnicamente define como incapacidad permanente total o absoluta, o una gran invalidez, pueden llevar al término de la relación laboral²⁹¹. La incapacidad permanente parcial no lleva a la extinción del contrato de trabajo, tema con lo cual nos ocuparemos adelante.

Ya se ha explicado que la incapacidad permanente se clasifica en función del porcentaje de reducción de la capacidad de trabajo del interesado, valorado según la lista de enfermedades, en los siguientes grados: incapacidad permanente parcial, total, absoluta y gran invalidez (artículo 194 de la LGSS). El concepto de incapacidad permanente define que es la situación que después de haber estado sometido al tratamiento prescrito, presenta reducciones anatómicas o funcionales graves, susceptibles de determinación objetiva y previsiblemente definitivas, que disminuyan o anulen su capacidad laboral, además de que no obstará a tal calificación la posibilidad de recuperación de la capacidad laboral del incapacitado, si dicha posibilidad se estima médicamente como incierta o a largo plazo (artículo 193 de la LGSS).

La incapacidad permanente total es la que inhabilite al trabajador para la realización de todas o de las fundamentales tareas de dicha profesión, siempre que pueda dedicarse a otra distinta. El futbolista se torna inhabilitado para practicar el fútbol, pero tiene condiciones de ejercer otra profesión.

La incapacidad permanente absoluta es la que inhabilite por completo al trabajador para toda profesión u oficio. El futbolista no tiene condiciones clínicas de ejercer ninguna otra profesión.

La gran invalidez es la situación que el trabajador afecto de incapacidad permanente y que, por consecuencia de pérdidas anatómicas o funcionales, necesite la asistencia de otra persona para los actos más esenciales de la vida, tales como vestirse, desplazarse, comer o

²⁹¹ GARCÍA SILVERO, Emilio A. **La extinción de la relación laboral de los deportistas profesionales**. o. c., p. 153.

análogos. Es la situación más grave, pues el futbolista dependerá de la ayuda e tercera persona para desarrollar cualquiera actividad de la vida.

Se debe tener en cuenta que la relación laboral de los deportistas profesionales posee peculiaridades que la difieren de la relación laboral común. Siendo así, se trata de una profesión sujeta a la existencia de lesiones decurrentes de la actividad física. Incluso por ello que se considera incompatible con la naturaleza especial de la relación laboral lo dispuesto en el artículo 48.2 del Estatuto de los Trabajadores, pues será totalmente sin fundamento la incorporación de un deportista profesional después de dos años de lesión cuando las circunstancias del club o entidad deportiva ya se han modificado significativamente, principalmente la plantilla de futbolistas.

3.12.4.2 La ausencia de la incapacidad permanente parcial

Además, una crítica que la doctrina ha hecho es que el Real Decreto nº 1006/1985 no trae previsión acerca de la incapacidad permanente parcial. Se trata de un equívoco legislativo, ya que ocasiona al trabajador una disminución no inferior al 33% en su rendimiento profesional. La incapacidad permanente parcial para la profesión habitual es la que, sin alcanzar el grado de total, ocasione al trabajador una disminución no inferior al 33% en su rendimiento normal para dicha profesión, sin impedirle la realización de las tareas fundamentales de la misma.

Evidente que la incapacidad permanente parcial no admite la continuación de la práctica del fútbol profesional, puesto que para practicar deporte, fútbol en nuestro caso, es necesario que el futbolista esté físicamente y técnicamente totalmente apto y preparado. Situación como ésta sin lugar a dudas perjudican al futbolista, que, mismo no estando impedido de practicar la actividad deportiva, no estará en igualdad de condiciones de los demás futbolistas del equipo. La ausencia de previsión legal específica de extinción del contrato por incapacidad permanente parcial obliga al club/SAD a mantener el contrato activo o a rescindirle sin causa justificada. El deportista ha de estar en su plena aptitud física y técnica, no pareciendo razonable impedir, en caso contrario, la extinción del contrato o imponer al club recurrir a otra vía extintiva²⁹².

3.12.4.3 Consecuencias e indemnizaciones

²⁹² DURÁN LOPEZ, F. apud ROQUETA BUJ, Remedios. **Los deportistas profesionales: Régimen jurídico laboral y de Seguridad Social**. Valencia: Tirant Lo Blanch, 2011, p. 439.

Verificada alguna de las causas de extinción (muerte o incapacidad), el futbolista o sus beneficiarios tendrán derecho a percibir: (i) prestaciones de la Seguridad Social; (ii) una indemnización de al menos 6 (seis) mensualidades si la muerte o lesión tuvieran su causa en el ejercicio del deporte; y (iii) mejoras complementarias o de otra naturaleza que pudieran eventualmente estar fijados en el CCFP o en el contrato individual.²⁹³

3.12.4.3.1 Prestaciones de la Seguridad Social

Los futbolistas están sometidos al régimen de la Seguridad Social, teniendo acceso a las mismas coberturas que todos otros trabajadores, desde la vigencia del Real Decreto n° 287/2003. El futbolista puede a cualquier momento de su carrera profesional sufrir accidente de trabajo o enfermedad profesional.

La cuestión que mucho ya se ha planteado ante los tribunales y que ha generado distintas formas de decidir en cuanto a la concesión o no del reconocimiento de la incapacidad es el requisito de la edad. ¿Sería razonable que un futbolista consiga el reconocimiento de la incapacidad principalmente cuando está en edad próxima de retirarse de la práctica deportiva? ¿Sería más razonable presentar tal solicitud si la lesión ocurre al comienzo de la carrera? Los tribunales no tienen una posición unánime, siendo que el tema prácticamente no es analizado por el Tribunal Supremo en unificación de doctrina, porque los casos normalmente no son idénticos, dificultando el cumplimiento de los requisitos procesales para el recibimiento de tal recurso.

Algunos tribunales entienden que el requisito de la edad no influye y no es un requisito determinante para conceder la incapacidad permanente, mientras que otros entienden de forma distinta.

Analizándose cada uno de los grados de incapacidad, la incapacidad permanente genera el derecho a que el futbolista reciba una prestación mensual cuyo pago está a cargo de la Seguridad Social (artículo 196 de la LGSS). El monto de la prestación depende del tipo de incapacidad. La incapacidad permanente total pagará al futbolista pensión vitalicia, que consistirá en 55% de la base reguladora correspondiente, y que podrá excepcionalmente ser sustituida por una indemnización a tanto alzado cuando el beneficiario fuese menor de sesenta años. En el caso de la incapacidad permanente absoluta la prestación económica correspondiente consistirá en una pensión vitalicia de 100% de la base reguladora

²⁹³ ROQUETA BUJ, Remedios. **Los deportistas profesionales: Régimen jurídico laboral y de Seguridad Social.** o. c., p. 439.

correspondiente. Por fin, configurada la gran invalidez, el futbolista tendrá derecho a una pensión vitalicia, incrementándose la cuantía con un complemento, destinado a que el inválido pueda remunerar a la persona que le atienda. El importe de dicho complemento será equivalente al resultado de sumar el 45% de la base mínima de cotización vigente en el momento del hecho causante y el 30% de la última base de cotización del trabajador correspondiente a la contingencia de la que derive la situación de incapacidad permanente. En ningún caso el complemento señalado podrá tener un importe inferior al 45% de la pensión percibida, sin el complemento, por el trabajador.

La muerte proporciona el derecho a que los familiares, previamente establecidos por ley, y previa prueba de su dependencia económica del causante, reciban pensión o subsidio por muerte de este, en la cuantía que respectivamente se fije (artículo 226 del LGSS).

Y en el caso de muerte por accidente de trabajo o enfermedad profesional, el cónyuge superviviente, el sobreviviente de una pareja de hecho en los términos regulados en el artículo 221 y los huérfanos tendrán derecho a una indemnización a tanto alzado, cuya cuantía uniforme se determinará en las normas de desarrollo de esta ley (artículo 227 de la LGSS).

3.12.4.3.2 Indemnización de seis mensualidades (seis meses de salario) del artículo 13.d) del Real Decreto nº 1006/1985

El pago de la indemnización prevista en el artículo 13.d) del Real Decreto nº 1006/1985 es un deber legal del club/SAD a que el futbolista tenga prestado su trabajo deportivo. El doctrinador Durán López, citado por Emilio A. García Silvero, entiende que tal como descrita, la norma abre la posibilidad de otras interpretaciones, como, por ejemplo, de que en vez de tener derecho a recibir 6 mensualidades, el deportista podría reclamar el pago de su importe anual equivalente a seis mensualidades (mitad de la remuneración total del año).²⁹⁴ La jurisprudencia ha flexibilizado tal valor, aceptándose que sea la mitad de la retribución anual del futbolista.

El artículo 13.d) habla de “muerte o lesión en el ejercicio del deporte”. Ocurre que tal expresión debe ser entendida en sentido amplio, cual sea, abarcando igualmente entrenamientos, concentraciones, etc. Únicamente cuando la muerte o la lesión no están relacionadas a la práctica deportiva el futbolista no tendrá derecho al abono de la indemnización, sólo a las prestaciones de la Seguridad Social.

²⁹⁴ DURÁN LOPEZ, F. apud GARCÍA SILVERO, Emilio A. **La extinción de la relación laboral de los deportistas profesionales.** o. c., p. 157.

Otro detalle relevante se verifica cuando la muerte o lesión ocurre mientras el futbolista está al servicio de la selección nacional, situación en que el deudor de la indemnización es la federación nacional, y no el club/SAD.

Sin embargo, el principal debate alrededor de la interpretación del tema de la indemnización de 6 mensualidades es la determinación de la fecha en que nace la obligación del club/SAD de pagarla. Eso porque existe un lapso temporal entre la ocurrencia de la lesión y el dictamen definitivo concedido por la Unidad de Valoración Médica de Incapacidades del INSS. En este lapso puede ocurrir la expiración del tiempo convenido del contrato de trabajo, la extinción por mutuo acuerdo, la extinción por despido, etc.

Tal situación ha llevado a innumerables discusiones judiciales respecto a ser o no debida la indemnización de 6 mensualidades si antes del dictamen definitivo del INSS el contrato de trabajo se finaliza. Es decir, para que el futbolista tenga derecho a la indemnización es necesario (i) que el contrato de trabajo esté vigente cuando expedida la declaración oficial de incapacidad o invalidez, o (ii) que finalizado el contrato de trabajo por motivo de la lesión que futuramente origina la declaración oficial de incapacidad o invalidez.

La cuestión ha sido definitivamente unificada por la sentencia del Tribunal Supremo de 2 de marzo de 2004 (Recurso 2820/2003 – recurso de unificación de doctrina), que analizó un caso que el futbolista sufrió un accidente de trabajo durante un entrenamiento y cuyo contrato acabó extinguido debido a la expiración del tiempo convenido, y posteriormente fue declarado en situación de incapacidad permanente total. La sentencia entendió que:

“La letra y el espíritu de la norma que interpretamos dan a entender que el deportista profesional tiene derecho a una indemnización cuando sufre una lesión en la práctica del deporte, que le imposibilite de manera permanente y definitiva para jugar al fútbol con carácter profesional, de donde resulta que, en buena lógica, el hecho determinante de esta situación será aquel en que se aprecien y valoren las secuelas invalidantes como previsiblemente definitivas e irreversibles, pues es entonces cuando se cumple el presupuesto necesario para que el deportista sea indemnizado al amparo del artículo 13, d), al verse apartado definitivamente del ejercicio de su actividad profesional, sin necesidad de esperar a que se haga declaración formal por la entidad gestora de la invalidez derivada del accidente de trabajo, y con independencia de otra causa de extinción del mismo.”²⁹⁵

Así, independe para el reconocimiento al derecho del futbolista de recibir el pago de la indemnización de 6 mensualidades si la lesión determinante para la incapacidad o invalidez fue reconocida después de terminado el plazo de vigencia contractual. La fecha que debe tenerse

²⁹⁵ CARDENAL CARRO, M. y BRAVO GUTIÉRREZ, P. apud GARCÍA SILVERO, Emilio A. **La extinción de la relación laboral de los deportistas profesionales.** o. c., p. 159.

en cuenta para el reconocimiento de la indemnización es aquella en la que quedaron definitivamente establecidas las lesiones, con carácter irreversible, siendo este momento el de emisión de la declaración oficial de incapacidad o invalidez. Mismo que inicialmente el contrato de trabajo sea suspendido por incapacidad temporal, eso no impide el posterior reconocimiento de la incapacidad permanente o invalidez.

En este sentido también ha decidido la STSJ CL 1730/2014: “lo decisivo es que el contrato esté vigente a la fecha del accidente y no en el momento de la declaración de incapacidad, cuando a la fecha de extinción de la relación laboral el demandante se encontraba de hecho incapacitado para la práctica del deporte, siendo ese daño el que se indemniza en aplicación del citado art. 13.d) del R.D. 1006/85 [...]”.²⁹⁶

3.12.4.3.3 Mejoras complementarias o de otra naturaleza que pudieran eventualmente estar fijados en el CCFP o en el contrato individual

Ocurriendo la muerte o la incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez para la práctica del fútbol, el futbolista profesional podrá reclamar el pago de una indemnización de al menos 6 (seis) mensualidades y recibirá las prestaciones de la Seguridad Social. Lo que no se puede olvidar es que la prestación garantizada por la legislación laboral especial y la norma general tiene carácter mínimo, siendo posible pactar un valor más favorable a través de pacto individual o convenio colectivo. Así, el CCFP, en sus artículos 33 y 34, prevé retribuciones durante eventual incapacidad temporal y desarrolla el pago de indemnización por muerte o incapacidad permanente.

Según el artículo 33, el futbolista que incurre en baja por incapacidad temporal tendrá derecho a que el club o SAD le complete la prestación de la Seguridad Social o Mutua Patronal hasta el 100% de sus retribuciones, manteniendo esta situación hasta su alta o finalización del periodo contractual. Según el artículo 34, si ocurre la muerte o lesión derivada de accidente de trabajo, que produzca la invalidez permanente absoluta del futbolista para cualquier actividad laboral, y desde que sea por motivo directo de la práctica deportiva, el club deberá indemnizar al futbolista o sus herederos con la siguiente cantidad:

- Para la temporada 2016/2017: 180.000,00 €.
- Para las siguientes temporadas: lo previsto para la temporada 2016/2017 + IPC (en caso de IPC negativo, se tomará el IPC igual a 0%).

²⁹⁶ En este sentido: STSJ CAT 10346/2011, STS 3803/2010 y STSJ AS 696/2009.

El artículo 34 del CCFP menciona la expresión “invalidez permanente absoluta”, sin embargo, se entiende que está cubiertas las lesiones o muerte que causen la incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez, tal cual previsto en el Real Decreto nº 1006/1985.

Así, se añade que el sistema de la Seguridad Social es el encargado de hacer efectivas las indemnizaciones. Además, nada impide que los clubes o SAD contraten otro tipo de coberturas a través de compañías de seguros para que así se puedan ver protegidos de eventuales siniestros. Como ejemplo se cita, aún, el seguro deportivo del artículo 59.2 de la Ley nº 10/1990 del Deporte.

3.12.4.4 Créditos debidos

Por lo tanto, además de las indemnizaciones que los futbolistas tienen derecho, que son, (i) prestaciones de la Seguridad Social, (ii) indemnización de al menos seis mensualidades, y (iii) mejoras complementarias previstas en el CCFP o de otra naturaleza que pudieran eventualmente estar fijados en el contrato individual, en caso de incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez, o sus herederos en caso de muerte, tendrán derecho a percibir las siguientes parcelas: saldo de salarios, pagas extraordinarias proporcionales, vacaciones proporcionales, eventuales primas de contratación o fichaje y primas de partido, premio de antigüedad, plus de antigüedad, derechos de imagen, entre otros debidos y que estén fijados en el contrato. El club o SAD procede a la llamada “baja” en sus registros funcionales y en los expedientes personales del futbolista. Se extingue el vínculo laboral, extendiéndose para la disolución del vínculo deportivo (cancelación de la licencia – artículo 119.1.b) del Reglamento General 2016-2017 de la RFEF).

3.12.5 Por disolución o liquidación del club o de la entidad deportiva correspondiente por acuerdo de la asamblea general de socios

3.12.5.1 Características y forma de implementación

La extinción del contrato por disolución o liquidación del club o de la entidad deportiva correspondiente es otra forma de extinción del contrato de trabajo del deportista profesional prevista en el Real Decreto nº 1006/1985, más específicamente en el artículo 13.e). Para tanto es necesario acuerdo de la Asamblea General de Socios o de la Junta General de la correspondiente SAD, debiendo ser seguido el procedimiento previsto en el artículo 51 del ET.

Se admite la disolución o liquidación sin causa objetiva, sin otro fundamento que la voluntad mayoritaria de los socios reunidos en Asamblea o en Junta General de accionistas²⁹⁷.

Estableciéndose un paralelo encontramos esta misma circunstancia en el artículo 49.1.g) del referido diploma legal. Es un supuesto de desaparición del club o SAD; extinguiéndose la personalidad jurídica. Ocurre la desaparición del empleador, pero no como persona física o individual, sino ante la de una persona jurídica, identificada, en este caso, en un club o entidad deportiva²⁹⁸.

El artículo 51 establece que se entenderá por despido colectivo la extinción de contratos de trabajo fundada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción cuando, en un periodo de noventa días, la extinción afecte al menos a (i) diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores; (ii) el 10% del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores; o (iii) treinta trabajadores en las empresas que ocupen más de trescientos trabajadores (artículo 51.1 del ET).

Como forma de aclaración, la disolución es presupuesto previo de la liquidación, tratándose de procesos que son dependientes entre sí. Así que es posible afirmar que la dicción fue equivocadamente utilizada en el inciso del artículo 13 del Real Decreto nº 1006/1985. En realidad, la disolución es presupuesto previo de la liquidación, por lo que es necesario operar tal secuencial de etapas para que los contratos de trabajo sean legalmente extinguidos.²⁹⁹

Además, relevante destacar que no toda disolución o liquidación genera la extinción de la relación laboral de los futbolistas. La extinción debe ser sin sucesión empresarial, o sea, no puede operar la subrogación empresarial, la sucesión de empresa, caso en que sólo hay un cambio de la titularidad (artículo 44 del ET). Lo mismo se aplica para los casos de fusiones, absorciones y transformaciones de un club, no siendo posible la extinción de los vínculos laborales de los futbolistas en este caso.

La disolución o liquidación del club o SAD está regulada por el artículo 51 del ET, que trata del despido colectivo. Así, el proceso de liquidación o disolución empieza por solicitud del empresario a la autoridad laboral competente, procediendo al mismo tiempo a través de informe escrito a la apertura de un periodo de consultas con los representantes de los trabajadores. Sin el respaldo de la autoridad laboral competente la decisión extintiva es nula

²⁹⁷ SALA FRANCO, T. apud ROQUETA BUJ, Remedios. **Los deportistas profesionales: Régimen jurídico laboral y de Seguridad Social.** o. c., p. 403.

²⁹⁸ MONTOYA MELGAR, A. apud GARCÍA SILVERO, Emilio A. **La extinción de la relación laboral de los deportistas profesionales.** o. c., p. 173.

²⁹⁹ GARCÍA SILVERO, Emilio A. **La extinción de la relación laboral de los deportistas profesionales.** o. c., p. 173.

(artículo 124 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social). Esto es, el club o SAD habrá de elevar a la autoridad laboral documentos, entre los cuales constará obligatoriamente el acuerdo de la Asamblea General de Socios o Junta General de Accionistas. La intervención de la autoridad laboral se limita a verificar la veracidad y la legalidad del acta de Asamblea o Junta General.

Las partes, entonces, firman acuerdo referente a las extinciones de los contratos. En este supuesto la autoridad laboral se limita a autorizar la extinción de los contratos. Por otro lado, no habiendo acuerdo la referida autoridad dictará resolución estimando o no, en todo o en parte, la solicitud del club o SAD.

3.12.5.2 Créditos debidos

Por lo tanto, el futbolista tendrá derecho a percibir eventual saldo de salarios, pagas extraordinarias proporcionales, vacaciones proporcionales, eventuales primas de contratación o fichaje y primas de partido, premio de antigüedad, plus de antigüedad, derechos de imagen, entre otros debidos y que estén fijados en el contrato.

El derogado ET (Real Decreto Legislativo nº 1/1995) preveía el pago de una indemnización de veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año, con un máximo de doce mensualidades. El actual ET no mantuvo la previsión.

Por ende, el club o SAD procede a la llamada “baja” en sus registros funcionales y en los expedientes personales del futbolista. Se extingue el vínculo laboral, extendiéndose para la disolución del vínculo deportivo (cancelación de la licencia - artículo 119.1.d) del Reglamento General 2016-2017 de la RFEF).

3.12.6 Por crisis económica del club o entidad deportiva que justifique una reestructuración de la plantilla de deportistas y por crisis de otro tipo que impida el normal desarrollo de la actividad del club o entidad deportiva

3.12.6.1 Concepto extinción por crisis económica y características

La crisis económica del club o entidad deportiva que justifique una reestructuración de la plantilla de deportistas, de acuerdo con el procedimiento mencionado en el apartado precedente (del artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores que trata del despido colectivo), o

por crisis de otro tipo que impida el normal desarrollo de la actividad del club o entidad deportiva mediante el mismo procedimiento administrativo es la forma de extinción prevista en el artículo 13.f) del Real Decreto nº 1006/1985. Está relacionado con dos motivos que finalizan la relación laboral común, cuales sean, del artículo 49.1.i) - por despido colectivo fundado en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, y l) - por causas objetivas legalmente procedentes.

La crisis económica tiene que ser debidamente justificada, pues existen situaciones que la crisis puede ser enfrentada con modificaciones de las condiciones de trabajo o suspensiones de contratos de trabajo, de acuerdo con lo previsto en los artículos 41 y 47 del ET, respectivamente.

Entiende Emilio A. García Silvero lo siguiente:

Afrontar el estudio de las circunstancias por las que un club o entidad deportiva puede aducir la situación de crisis económica a la que se refiere lo dispuesto en el apartado f) art. 13 RD 1006/1985, procediendo, por ende, a la extinción de los contratos de los deportistas profesionales, exige básicamente analizar dos cuestiones fundamentales. Por un lado, se debe examinar cuando el club o entidad deportiva se encuentra en una situación de crisis económica; por otro, es necesario, en relación con ello, indagar si la amortización, o como se dispone el RD 1006/1985, “la reestructuración de la plantilla de deportistas”, contribuye a superar esa situación. Tanto una cosa como otra, crisis económica y amortización de los contratos de trabajo, constituyen los criterios que han de ser delimitados para conocer el alcance de esta causa de extinción del contrato de trabajo en un ámbito tan específico como el de la relación laboral deportiva.³⁰⁰

Por causa económica se entiende como siendo la que actúa sobre el resultado de la gestión empresarial en su conjunto, sobre la relación de ingresos y costes, de beneficios y pérdidas, o sea, sobre el equilibrio de la empresa. Se entiende que no es cualquier motivo que puede llevar a ser entendido como crisis económica.³⁰¹ Antes de extinguirse contratos de trabajo de futbolistas por esta causa, es necesario intentar superar la situación desfavorable económicamente, y después presentar un plan de recuperación del equilibrio empresarial.

Se sabe que la economía del deporte es algo muy inseguro y que forma parte de la sociedad. Actualmente negocios y deporte están totalmente conectados, no siendo posible pensar en deporte profesional sin pensar en el aspecto económico. Sin lugar a dudas, el deporte, y más aún el fútbol, mueve grandes cantidades de dinero, siendo claro que una situación

³⁰⁰ GARCÍA SILVERO, Emilio A. **La extinción de la relación laboral de los deportistas profesionales.** o. c., p. 184.

³⁰¹ DESDENTADO BONETE, A. y DURÁN HERAS, A. apud GARCÍA SILVERO, Emilio A. **La extinción de la relación laboral de los deportistas profesionales.** o. c., p. 185.

económica favorable no es algo eterno. El fútbol vive del momento, es decir, lo que hoy es una situación equilibrada para el club o SAD puede luego invertirse y traer consigo una crisis, por la razón que sea.

Por tanto, una vez instalada una situación de crisis económica es indiferente el número total de futbolistas que se vean afectados por el término de sus contratos en virtud de una reestructuración de la plantilla. El juez analizará cada caso concreto de crisis económica y definirá el número de futbolistas que tendrán rescindida su relación laboral. Además, se añade que comprobado que el club o SAD no tiene condiciones financieras de pagar las retribuciones de los futbolistas puede, entonces, valerse de esta previsión legal para extinguir el contrato de futbolistas de su plantilla. Actualmente el CCFP prevé la obligatoriedad de los clubes y SAD's encontrarse al corriente de las obligaciones financieras con sus futbolistas profesionales para que puedan participar de la competición. La fecha límite es el día 31 de julio; existiendo deudas con los futbolistas será impuesto el descenso de categoría. Es decir, dificultades financieras pueden generar la pérdida de los futbolistas debido a la extinción de los contratos y también traer pérdidas de nivel competitivo.

Son dos procedimientos a los que puede acogerse el empleador a tenor de lo previsto por el apartado f) del artículo 13 del Real Decreto nº 1006/1985, siendo irrelevante a tal efecto el número total de futbolistas afectados por la finalización de sus contratos derivada de una reestructuración de la plantilla fundamentada en circunstancias económicas. Primeramente, y de forma similar al procedimiento previsto para los casos de disolución o liquidación del club o entidad deportiva, si la reestructuración se encuentra dentro de los límites del ámbito de aplicación del despido colectivo, deben ser observadas las reglas para tal procedimiento, que son, extinciones contractuales en un periodo de noventa días que afecten al menos a (i) diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores; (ii) el 10% del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores; o (iii) treinta trabajadores en las empresas que ocupen más de trescientos trabajadores (artículo 51.1 del ET). Luego, para este caso se exige el mismo procedimiento administrativo previsto en el artículo 51 del ET para extinguir contratos de trabajo, mediante autorización de la autoridad laboral competente. En segundo lugar, la extinción de contratos de trabajo puede ocurrir basada en lo dispuesto en el artículo 52.c) del ET, que trata de la extinción del contrato por causas objetivas, siendo una de ellas "c) cuando concurra alguna de las causas previstas en

el artículo 51.1 y la extinción afecte a un número inferior al establecido en el mismo.” En este caso no es necesaria la utilización del procedimiento del artículo 51 del ET.³⁰²

Una vez procediéndose a la extinción de contratos de trabajo bajo el artículo 52.c) del ET, el club/SAD incurre en extinción por causa objetiva, cuyo procedimiento está previsto en el artículo 53 del ET, debiendo hacerlo a través de comunicación escrita al futbolista expresando la causa, con motivación objetiva y fundamentada presentando datos e informaciones concretas, así como poner a disposición, simultáneamente a la entrega de la comunicación escrita, una indemnización de veinte días por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades. Si el club/SAD no lo hace de esta manera, el despido puede ser reconocido como improcedente por la Jurisdicción Laboral.

3.12.6.2 Concepto de extinción por crisis de otro tipo y características

El apartado f) del artículo 13 del Real Decreto nº 1006/1985 igualmente dispone que el contrato de trabajo del futbolista puede ser extinguido por “crisis de otro tipo que impida el normal desarrollo de la actividad del club o entidad deportiva mediante el mismo procedimiento administrativo”. Se aproxima de la previsión de extinción por fuerza mayor del artículo 49.1.h) del ET³⁰³. Esta forma de extinción es un tanto abierta, pudiendo comportar distintas causas, como a seguir se desarrolla.

Para que un club/SAD pueda extinguir contratos de futbolista con fundamento en esta previsión, es decir, con fundamento en fuerza mayor, es necesario que se atente para el concepto de fuerza mayor, que son aquellos hechos que “no hubieran podido preverse, o que, previstos, fueran inevitables” (artículo 1105 del Código Civil). Hechos como guerras, inundaciones, terremotos, etc., son ejemplos. También se incluye el *factum principis* o decisión del Poder Público, imprevisible o inevitable, que recae sobre un club o SAD y le impide de mantener los

³⁰² GARCÍA SILVERO, Emilio A. **La extinción de la relación laboral de los deportistas profesionales**. o. c., p. 188-189.

³⁰³ Artículo 49. Extinción del contrato.

1. El contrato de trabajo se extinguirá:

[...]

h) Por fuerza mayor que imposibilite definitivamente la prestación de trabajo, siempre que su existencia haya sido debidamente constatada conforme a lo dispuesto en el artículo 51.7.

[...]

contratos de trabajo y de continuar con la actividad deportiva, no teniendo condiciones más de participar de las competiciones³⁰⁴.

Lo que no se ha admitido es considerar el descenso de categoría de un club/SAD, por malos resultados deportivos o por suspensión o sanción aplicada al club/SAD, como evento de fuerza mayor capaz de justificar la extinción de contratos de trabajo de los futbolistas. El descenso de categoría o división forma parte de la actividad deportiva, y aunque ningún club lo espere, es algo a que todos los clubes/SAD están sujetos cuando inicien una competición nacional o regional. Malos resultados de campo son situaciones “de juego”, no pudiendo ser interpretados como anormales. Incluso el descenso de categoría por impago de deudas ante la RFEF o el Estado, el llamado descenso administrativo, o mismo el impago de salarios no puede ser justificativa para extinguir los contratos de trabajo de los futbolistas. Si el club/SAD procede a dicha extinción seguramente la Jurisdicción Laboral reformará la extinción para despido improcedente con la condenación al pago de las indemnizaciones de tal rúbrica.

Por último, existiendo efectivamente motivos de fuerza mayor para efectuar la extinción por crisis de otro tipo, de forma a impedir el normal desarrollo de la actividad del club o entidad deportiva, el procedimiento será el mismo que aquél utilizado para la extinción por crisis económica.

3.12.6.3 Créditos debidos

Así, el futbolista tendrá derecho a percibir eventual saldo de salarios, pagas extraordinarias proporcionales, vacaciones proporcionales, eventuales primas de contratación o fichaje y primas de partido, premio de antigüedad, plus de antigüedad, derechos de imagen, entre otros debidos y que estén fijados en el contrato.

En cuanto al percibo de una indemnización, será debido el pago de indemnización de veinte días por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades, sólo cuando la extinción se ha producido bajo el artículo 52.c) del ET (extinción por causa objetiva). Si se trata de un despido colectivo, con fundamento en el 51.1 del ET, no habrá derecho a indemnización.

El club o SAD procede a la llamada “baja” en sus registros funcionales y en los expedientes personales del futbolista. Se extingue el vínculo laboral, extendiéndose para la

³⁰⁴ ROQUETA BUJ, Remedios. **Los deportistas profesionales: Régimen jurídico laboral y de Seguridad Social.** o. c., p. 407.

disolución del vínculo deportivo, mediante la cancelación de la licencia (artículo 119.1.f) del Reglamento General 2016-2017 de la RFEF).

3.12.7 Por causas válidamente consignadas en el contrato

3.12.7.1 Concepto y requisitos

El artículo 13.g) del Real Decreto nº 1006/1985 trata de una forma poco usual de extinción de la relación laboral entre club o SAD y futbolista: la extinción por las causas válidamente consignadas en el contrato, salvo que las mismas constituyan manifiesto abuso de derecho por parte del club o entidad deportiva. Estas son las llamadas cláusulas de escape. Igualmente constante del artículo 49.1.b) del ET, de forma literal, para que este tipo de término del contrato se implemente es necesaria la presencia de un mínimo de tres requisitos, pudiendo así ser una causa perjudicial al club/SAD o al futbolista. El primer requisito es que la causa tenga sido incluida en el contrato de trabajo de forma escrita y expresa, obligatoriamente. En segundo lugar, la causa tiene que ser válida, no aceptándose condiciones imposibles, prohibidas por ley y contrarias a las buenas costumbres, de acuerdo a lo que dispone el artículo 1116 del Código Civil. Por último, y constante del propio artículo 13.g) del Real Decreto, la causa no puede constituir abuso de derecho (artículo 7 del Código Civil).

3.12.7.2 Casos válidos

Considerando las peculiaridades inherentes al deporte profesional, se discute cuáles serían causas válidas para extinguir el contrato de trabajo bajo esta especie de extinción. La jurisprudencia viene aceptando como cláusulas válidas de resolución del contrato de trabajo el descenso de división del club/SAD, o en otro caso se pactaba condicionando la permanencia del contrato a la transformación del club en SAD. Otro ejemplo es que se ha incluido en contratos de trabajo la validez y vigencia de éstos el previo reconocimiento médico, aunque el entendimiento jurisprudencial no sea uniforme en cuanto a esta cuestión.

El propio CCFP, en su Anexo I – Modelo de Contrato Tipo para los futbolistas – contiene la previsión en la cláusula Cuarta de que el Futbolista deberá, en el plazo de quince días, a partir de la firma del contrato, someterse a examen médico por los facultativos que designe el club o SAD, a efectos de su aptitud para el desempeño del fútbol, realizando las pruebas que al efecto se le indiquen. En el supuesto de que el examen médico diera resultado

negativo, tal hecho deberá comunicarse al futbolista en los cinco días siguientes al indicado, teniéndose por no suscrito el contrato, sin que ello dé lugar a indemnización para ninguna parte. Incluso se puede añadir aquellos casos de futbolistas que tienen un histórico de problemas médicos y que a pesar de que en el primer examen no se constate nada, después de poco tiempo (más que los quince días previstos en el modelo de contrato tipo de contrato) vuelven a lesionarse. Eso autorizaría la extinción del contrato por causa válidamente pactada desde que debidamente previsto en el contrato. Sorprendentemente esta previsión del CCFP va de en contra la cláusula 143.3 del Reglamento General 2016-2017 de la RFEF: “3. En ningún caso la validez de un contrato podrá condicionarse a los resultados positivos de un examen médico o a la concesión de un permiso de trabajo.”

Para la FIFA tal cláusula no es válida. Según el artículo 18.4 del RETJ, la validez de los contratos no puede ser supeditada a los resultados de los exámenes médicos, pudiendo responsabilizarse el club por la decisión de rescindir al contrato firmado.

3.12.7.3 Créditos debidos

Así, ocurriendo la extinción por causa válidamente pactada, el futbolista solamente tendrá derecho a percibir eventual saldo de salarios, pagas extraordinarias proporcionales, vacaciones proporcionales, eventuales primas de contratación o fichaje y primas de partido, premio de antigüedad, plus de antigüedad, derechos de imagen, entre otros debidos y que estén fijados en el contrato. Puede no haber la previsión de indemnización para ninguna de las partes, pero si la previsión de indemnización está pactada en el contrato, ésta será debida para la parte que fue perjudicada con la extinción del contrato, sea club/SAD o futbolista. El club o SAD procede a la llamada “baja” en sus registros funcionales y en los expedientes personales del futbolista. Se extingue el vínculo laboral, extendiéndose para la disolución del vínculo deportivo, mediante la cancelación de la licencia (artículo 119.1.f) del Reglamento General 2016-2017 de la RFEF).

3.12.8 Resolución por voluntad del club o entidad deportiva (por despido del deportista)

3.12.8.1 Despido procedente

3.12.8.1.1 Concepto

La extinción del contrato de trabajo por despido del futbolista está prevista en el artículo 13.h) del Real Decreto nº 1006/1985. El despido procedente o despido disciplinario es aquel llevado a efecto por motivo de incumplimiento grave del futbolista, que autoriza al club/SAD a proceder a la extinción del contrato de trabajo (artículo 54.1 del ET), sin que exista derecho al recibimiento de indemnización por parte del futbolista. Según Aguilera Izquierdo, el despido disciplinario es el acto resolutorio del contrato de trabajo por el que el club comunica al futbolista su voluntad extintiva fundada en el previo incumplimiento grave y culpable de alguna de las principales obligaciones laborales del trabajador³⁰⁵.

3.12.8.1.2 Causas legales

El Real Decreto nº 1006/1985 no presenta un rol de causas motivadoras específicas, motivo por el cual se aplica supletoriamente lo que prevé el ET en sus artículos 54 y 55.

Así, se puede citar como ejemplos de causa justificada para el despido procedente (disciplinario) del futbolista los previstos en el artículo 54.2 del ET, más específicamente los a seguir desarrollados. Para aclarar cómo funciona el régimen disciplinario que irá gestionar el despido procedente es importante destacar que el Anexo V del CCFP trata del Reglamento General de Régimen Disciplinario, donde se establece las faltas (leves, graves y muy graves), su graduación y las sanciones (amonestación verbal o por escrito, multa, suspensión y despido), sirviendo como orientador para la interpretación por los clubes y SAD de los incumplimientos contractuales practicados por los futbolistas. Determina, adicionalmente, el procedimiento sancionador, la prescripción de faltas, así como el cumplimiento y la prescripción de las sanciones.

Como primera causa de incumplimiento contractual está la impuntualidad (artículo 54.2.a) del ET). La impuntualidad puede verificarse cuando ocurren faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo. No basta ser una falta aislada para que el futbolista pueda ser despedido, es necesario que sea una reiteración de faltas y sin cualquiera justificativa. Este es igualmente el entendimiento de la jurisprudencia, sin olvidar que cada caso debe ser analizado de forma individual considerando las circunstancias concretas de cada hecho y el autor. El Anexo V del CCFP, que establece el Reglamento General de Régimen Disciplinario, trae la gradación de faltas para impuntualidades. Considera (i) falta leve dos faltas de puntualidad a sesiones de entrenamientos, producidas en el plazo de un mes, cuando en este

³⁰⁵ AGUILERA IZQUIERDO, R. apud GARCÍA SILVERO, Emilio A. **La extinción de la relación laboral de los deportistas profesionales.** o. c., p. 210.

caso se acumule un retraso de veinte minutos, computado el tiempo total de las faltas; o bien se produzcan una falta de puntualidad, también en el plazo de un mes, cuando el tiempo total del retraso acumulado supere los veinte minutos (apartado 4.6), o una falta de puntualidad a los desplazamientos o partidos por tiempo superior a diez minutos, producida en el plazo de un mes, o dos, por tiempo total acumulado a todas ellas inferior a diez minutos, en ambos casos durante el período de un mes (apartado 4.7); (ii) falta grave la comisión de tres faltas leves en el transcurso de una temporada (apartado 5.1) o más de dos faltas de puntualidad a sesiones de entrenamiento, producidas en el plazo de un mes, cuando en este caso se acumule un retraso de veinte minutos, computando el tiempo total de todas las faltas (apartado 5.13) o aún dos faltas de puntualidad a los desplazamientos o partidos por tiempo superior a diez minutos, producidas en el período de un mes, o hasta cinco faltas, por tiempo total acumulado a todas ellas inferior a diez minutos, también en el período de un mes (apartado 5.14); (iii) falta muy grave la comisión de tres faltas graves en el transcurso de una temporada (apartado 6.1) o la tercera y sucesivas faltas de asistencia al trabajo, sin causa justificada, cometidas en el período de una temporada, bastando una sola ausencia cuando se trate de un partido oficial y será falta grave la no asistencia que se produzca en un partido que no tenga la naturaleza de oficial (apartado 6.2). Se agrega como faltas muy graves la prevista en el apartado 6.11 (más de cinco faltas de puntualidad a sesiones de entrenamiento, producidas en el plazo de un mes, cuando en este caso se acumule un retraso de veinte minutos, computando el tiempo total de todas la faltas o bien se produzcan más de tres faltas de puntualidad, también en el plazo de un mes, cuando el tiempo total del retraso acumulado supere los veinte minutos) y en el apartado 6.12 (más de dos faltas de puntualidad a los desplazamientos o partidos por un tiempo superior a diez minutos, producidas en el período de un mes, o más de tres, por tiempo total acumulado a todas ellas inferior a diez minutos, también en el período de un mes).

Así, es la impuntualidad por la tercera y sucesivas faltas de asistencia al trabajo, sin causa justificada, cometidas en el periodo de un mes, bastando una sola ausencia cuando se trate de un partido oficial, que puede generar el despido del futbolista.

En segundo lugar, el ET prevé la indisciplina o desobediencia en el trabajo - artículo 54.2.b) - como factor que puede llevar al despido disciplinario del futbolista. Se verifica cuando ocurre la desobediencia a órdenes concretas del empresario como a normas que regulen el trabajo. Es decir, no acatar órdenes del entrenador, de un directivo que esté jerárquicamente en un nivel superior y que impliquen en un acto de grave falta de respeto a la disciplina a que el futbolista está subordinado. Por ejemplo, futbolista que se niegue a jugar un partido, o de adentrar en un partido cuando está en el banquillo.

Nuevamente el CCFP trae distintos grados de faltas referentes a esta causa de despido disciplinario, sin embargo, es la falta muy grave del apartado 6.5 que puede determinar el despido justificado del futbolista: “la desobediencia que implicase grave quebranto de la disciplina o que causase perjuicio grave al Club/Sad, incluido el quebrantamiento de sanción”.

Adelante, en el orden de las hipótesis del ET, el artículo 54.2.c) determina que las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos también puede ocasionar el despido. El convenio en su artículo 6.4 del Anexo V considera falta muy grave los graves y reiterados malos tratos de palabra o, en su caso, la agresión grave a cualesquiera personas, siempre que se trate de actos cometidos con ocasión del desempeño de la actividad profesional, salvo que los mismos se produzcan con ocasión de lances de juego, tanto en entrenamientos como en partidos. O sea, es incluso un poco más exhaustivo que la previsión del ET.

Es una causa de más difícil efectividad práctica para ser utilizada como fundamento para despido, pues el deporte en general, principalmente el fútbol, puede generar desavenencias durante las disputas de los partidos y así producir discusiones, incluso entre futbolistas de mismo equipo o entre futbolistas y entrenador. Es necesario que el club conduzca caso a caso para evaluar si el despido puede ser aplicado o no.

Puede producirse incluso fuera de la cancha o de la actividad diaria del club/SAD, toda vez que tenga relación con la actividad deportiva, pudiendo atingir no sólo personas del club (otros futbolistas, entrenador, directivos), sino también futbolistas de otros equipos, aficionados o periodistas, a través de las redes sociales (Facebook, Twitter, etc.). Así, si practicada fuera del ámbito de disputa deportiva, a depender de la gravedad de la ofensa, puede generar el despido disciplinario del futbolista.

La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo (artículo 54.2.d) del ET) se caracteriza por ser otra causa de despido disciplinario. El futbolista debe tener un comportamiento pautado en valores éticos, donde se incluye la lealtad, la probidad y la confianza. Según Emilio A. García Silvero³⁰⁶ ejemplos que se clasifican como ofensa a este precepto legal no faltan, pudiéndose citar actuaciones de futbolistas dirigidas a predeterminar, mediante precio, u otra forma, el resultado de un o más partidos (apartado 6.8, 6.9 y 6.10 del Anexo V del CCFP); utilización de pasaportes falsos para la participación del futbolista en competiciones como si fuera atleta comunitario para no ocupar plaza de extranjeros; la utilización de edad adulterada mediante documento de identidad falso;

³⁰⁶ GARCÍA SILVERO, Emilio A. **La extinción de la relación laboral de los deportistas profesionales.** o. c., p. 215.

la utilización de sustancias y métodos prohibidos en el fútbol y que puedan incurrir en dopaje. Cada vez más se viene incluyendo en el contrato de trabajo deportivo la lucha y represión a la utilización por los futbolistas de sustancias y métodos que ofenden las normas antidopaje. Luego, estando en el contrato tal previsión e incurriendo el futbolista en dopaje por su propia cuenta el club o SAD estaría autorizado a aplicar el despido por causa justificada. Pero, es una cuestión que depende de pruebas concretas para que así se pueda calificar como justificativa para el despido disciplinario.

Los juzgados y tribunales en España no han tenido la oportunidad de juzgar causas donde el futbolista haya sido despido debido a infracción disciplinaria por dopaje. Cuando se producen casos como estos, y cuando los futbolistas niegan el doping, los clubes acaban por impugnar sanciones oriundas de dopajes ante la vía contencioso-administrativa, sin así, repercutir el hecho sobre el contrato de trabajo.³⁰⁷

Como antepenúltima causa extintiva del contrato de trabajo aplicable a la relación laboral de los futbolistas profesionales está la disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado (artículo 54.2.e) del ET). El CCFP considera en su artículo 6.6 del Anexo V la disminución manifiesta, voluntaria y continuada en el rendimiento de trabajo normal o pactado como falta muy grave que puede dar lugar a la aplicación del despido disciplinario. Verdad es que el bajo rendimiento tiene que ser intencional, caracterizando, así, una práctica continuada y que perjudique el club o SAD, puesto el futbolista no estará cumpliendo sus deberes laborales.

Aún, el artículo 54.2.f) del ET presenta la embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo como causa para el término del contrato de trabajo deportivo. En reflejo el CCFP clasifica como falta muy grave el consumo no ocasional de estupefacientes considerados duros, así como la embriaguez habitual, según el artículo 6.7 del Anexo V. Aunque para la embriaguez se requiere la habitualidad y para la toxicomanía no, ambas situaciones exigen la repercusión negativa en el trabajo. Luego, es por ello que es necesario el requisito de la culpabilidad. El despido por dopaje no puede ser aplicado cuando la sustancia fue ministrada por los médicos del club. Ocurriendo esta situación, aunque el futbolista puede ser sancionado a nivel deportivo, por los órganos disciplinarios o por la FIFA, no puede ser despedido.

Por fin, el artículo 54.2.g) está prevista otra causa para la extinción del contrato de trabajo, que es el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones,

³⁰⁷ GARCÍA SILVERO, Emilio A. **La extinción de la relación laboral de los deportistas profesionales.** o. c., p. 213.

discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa. El acoso es la conducta que atenta contra el honor y la dignidad de la persona ofendida, que puede ser directivo del club/SAD u otro empleado.

3.12.8.1.3 Forma

El Real Decreto nº 1006/1985 configura en el artículo 17³⁰⁸ el régimen aplicable a las faltas y sanciones, donde se establece que el Convenio Colectivo del sector determinará el listado de faltas, su graduación y su correlación con las sanciones. Además, diferencia la conducta generadora de incumplimientos relacionadas a la actividad deportiva y de aquella conducta extradeportiva. Esta última sólo puede generar el despido del futbolista si comprobadamente afectar el rendimiento del futbolista y denigrar la imagen del club o SAD. Sin embargo, toda y cualquiera sanción puede ser recurrida ante la Jurisdicción Laboral.

Una vez explicadas las principales causas que pueden generar la extinción del contrato de trabajo deportivo por despido disciplinario es necesario describir el procedimiento legal concerniente para que el despido procedente no acabe transformándose en despido improcedente. El Real Decreto nº 1006/1985 nada trae acerca de la forma en la que se ha de llevar a cabo el despido disciplinario, no obstante, el ET y el CCFP lo definen. El artículo 55 del referido ET especifica la forma y los efectos del despido disciplinario al decir que el despido deberá ser notificado por escrito al trabajador, haciendo figurar los hechos que lo motivan y la fecha en que tendrá efectos³⁰⁹. Igualmente autoriza que por convenio colectivo podrán establecerse otras exigencias formales para el despido, como a seguir se explicará. Adicionalmente, si el futbolista fuese representante legal de los trabajadores o delegado sindical se procederá a la apertura de expediente contradictorio, en el que serán oídos, además del

³⁰⁸ Artículo 17.Faltas y sanciones.

1. Los incumplimientos contractuales del deportista podrán ser sancionados por el club o entidad deportiva según su gravedad. Todas las sanciones impuestas serán recurribles ante la Jurisdicción Laboral. Mediante los convenios colectivos se establecerá la graduación de faltas y sanciones, que podrá comprender sanciones pecuniarias como consecuencia de incumplimientos contractuales del trabajador.

2. En ningún caso podrán imponerse sanciones por actuaciones o conductas extradeportivas, salvo que repercutan grave y negativamente en el rendimiento profesional del deportista o menoscaben de forma notoria la imagen del club o entidad deportiva. No podrán tampoco imponerse sanciones que consistan en la reducción de la duración de las vacaciones o cualquier otra minoración del derecho al descanso por voluntad del deportista.

³⁰⁹ Para los casos de extinción del contrato por causas objetivas, se debe de entender aplicable el procedimiento previsto de manera general en el artículo 53 del Estatuto de los Trabajadores. Las causas objetivas constantes del artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores se difieren de las causas disciplinarias, pudiéndose enumerar las siguientes: ineptitud del trabajador conocida o sobrevenida con posterioridad a su colocación efectiva en la empresa, falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas operadas en su puesto de trabajo, cuando dichos cambios sean razonables y hayan transcurrido como mínimo dos meses desde que se introdujo la modificación, entre otras hipótesis.

interesado, los restantes miembros de la representación a que perteneciere, si los hubiese. Igualmente, el club o SAD, si no hubiese observado este requerimiento, tendrá un plazo de veinte días para realizar un nuevo despido en el que cumplierse los requisitos omitidos en el precedente.

El CCFP establece en el artículo 9 del Anexo V el procedimiento sancionador y en el artículo 10 el cumplimiento y prescripción de las sanciones. En resumen, además de ser notificado, como obliga el ET, es necesaria la instrucción de expediente contradictorio previo para la sanción por faltas graves o muy graves con el objetivo claro de que el futbolista pueda defenderse. El procedimiento inicia con la notificación al futbolista imputado; se redactará en secuencia el pliego de cargos, abriéndose plazo para presentación del pliego de descargos. Serán producidas pruebas y por fin, el club o SAD notifica al futbolista imputado acerca de la resolución del expediente contradictorio mediante comunicación por escrito, de la que se cursará también copia a la AFE por medio de la LNFP. En caso de faltas muy graves el club o SAD podrá decidir durante la tramitación del expediente la suspensión cautelar de empleo del imputado hasta un plazo máximo de quince días.

Por final, el club/SAD comunicará por escrito al futbolista la sanción aplicada con la fecha en que tendrá efectos y los hechos que la motivan. Entonces, el despido se considerará procedente cuando quede acreditado el incumplimiento alegado por el club o SAD en su escrito de comunicación, desde que notificado el futbolista y tramitado el procedimiento de acuerdo con lo previsto en el CCFP. La comunicación del despido debe ser hecha por los directivos del club/SAD, como representantes legales de la entidad deportiva, no recomendándose que el entrenador lo haga. De otra manera, será improcedente en caso contrario o cuando en su forma no se ajustara a lo establecido para la aplicación del despido disciplinario. Considerando que el futbolista tenga sido despedido, que es la hipótesis en estudio, en el supuesto de no acatamiento, nada impide que el futbolista recurra a la Jurisdicción Laboral objetivando remover el despido disciplinario.

3.12.8.1.4 La indemnización debida al club/SAD

El aspecto más importante es que en esta especie de extinción el futbolista tendrá que indemnizar al club/SAD en función de los perjuicios económicos ocasionados, pues, así como fija el artículo 55.7 del ET el despido procedente convalidará la extinción del contrato de trabajo que con aquél se produjo, sin derecho a indemnización al futbolista ni a salarios de tramitación, sino dará lugar a una indemnización al club/SAD. La indemnización debida será aquélla del

contrato de trabajo y en falta de pacto será establecida por la Jurisdicción Laboral. Es lo que determina el artículo 15.2 del Real Decreto nº 1006/1985: “El despido fundado en incumplimiento contractual grave del deportista no dará derecho de indemnización alguna a favor del mismo. A falta de pacto al respecto la Jurisdicción Laboral podrá acordar, en su caso, indemnizaciones a favor del club o entidad deportiva, en función de los perjuicios económicos ocasionados al mismo.” De esta forma se protege el club/SAD para que el futbolista no incurra en incumplimiento contractual sólo porque busca fichar por otro club/SAD y que quizá está le ofreciendo un mejor contrato y salario. Es decir, se indemniza el club/SAD para que tenga un retorno sobre la inversión hecha en el futbolista.

En caso de que el futbolista no haga el pago voluntario de la indemnización fijada o en caso de que ésta no esté fijada en el contrato, el club/SAD tendrá que presentar demanda para cobrar la indemnización del futbolista o para requerir que la Jurisdicción la fije. De acuerdo con el entendimiento de Emilio A. García Silvero esto puede producir una peculiar relación procesal: por un lado el futbolista solicitando la calificación del despido como improcedente o nulo y, por otro, el club o SAD requiriendo la fijación de una indemnización en atención a los perjuicios que se le ocasionan.³¹⁰

3.12.8.1.5 Créditos debidos

En cuanto a los valores debidos en este tipo de extinción, el futbolista sólo tendrá derecho al recibimiento de rúbricas como saldo de salarios que por ventura el club o SAD tenga que pagar, pagas extraordinarias proporcionales, vacaciones proporcionales, eventuales primas de contratación o fichaje y primas de partido, premio de antigüedad, plus de antigüedad, derechos de imagen, entre otros debidos y que estén fijados en el contrato. El club procede a la llamada “baja” en sus registros funcionales y en los expedientes personales del futbolista. Se extingue el vínculo laboral, extendiéndose para la disolución del vínculo deportivo, mediante la cancelación de la licencia (artículo 119.1.f) del Reglamento General 2016-2017 de la RFEF).

3.12.8.2 Despido improcedente y rescisión unilateral por parte del club o SAD

3.12.8.2.1 Concepto

³¹⁰ GARCÍA SILVERO, Emilio A. **La extinción de la relación laboral de los deportistas profesionales.** o. c., p. 217.

Hemos visto que la extinción del contrato de trabajo por despido del futbolista está prevista en el artículo 13.h) del Real Decreto nº 1006/1985. Ocurre que el despido del futbolista también puede ocurrir de forma improcedente cuando el club/SAD rompe unilateralmente el contrato sin que exista una causa justificada o motivo para ello. El Real Decreto nº 1006/1985 no prevé de forma expresa motivos que determinen la calificación del despido como improcedente. Así, es necesario atentar para lo que prevé el ET, que se aplica de forma supletoria.

El artículo 55.4 del ET califica el despido como improcedente en las siguientes hipótesis: (i) el empresario no acredite el incumplimiento alegado que da lugar a su voluntad extintiva, (ii) no cuente el empresario con entidad suficiente para imponer la máxima sanción laboral posible, y (iii) en el supuesto de que la forma del despido no se haya ajustado a lo exigido en el artículo 55.1 del ET, al procedimiento legalmente previsto (procedimiento previsto en el Convenio Colectivo). No siendo suficientemente grave y culpable la acción del deportista o no respetados los requisitos formales para llevar a efecto el despido, éste será declarado improcedente. En este supuesto cabe al juzgador definir si faltó la acreditación del incumplimiento o si eventualmente no quede probada la gravedad y culpabilidad justificativas del despido. La falta de uno de estos requisitos llevará a la calificación de despido improcedente con la obligatoriedad del club o SAD tener que indemnizar al futbolista³¹¹. Incluso si el club/SAD despide al futbolista sin cualquier motivo aparente será debido una justa indemnización. Ésta es la otra posibilidad que puede ser calificada como despido improcedente. Es decir, si no conviene al club/SAD mantener a determinado futbolista en su equipo, tiene el derecho de dispensarlo, desde que para tanto haga el pago de la correspondiente indemnización.

Por lo tanto, ésta también es una forma de despido del deportista, y consecuente extinción del contrato de trabajo, la rescisión unilateral del contrato por parte del club/SAD por decisión unilateral sin causa justificada. Corresponde al despido sin causa justificada del futbolista existente en Brasil. El club utiliza este tipo jurídico cuando no más posee interés, independiente del motivo, en la permanencia del futbolista, a pesar del contrato de trabajo aún estar en vigor. Por motivos técnicos (deficiencia técnica), cambios en la plantilla, contratación de otros futbolistas, etc., diversos son los motivos que el club/SAD pueden tener para despedir al futbolista. En esta hipótesis el club/SAD comunica formalmente al futbolista su intención de despedirlo.

³¹¹ GARCÍA SILVERO, Emilio A. **La extinción de la relación laboral de los deportistas profesionales**. o. c., p. 218.

En un caso u otro, debe el club/SAD pagar la correspondiente indemnización, como determina el artículo 15.1 del Real Decreto nº 1006/1985: “En caso de despido improcedente, sin readmisión, el deportista profesional tendrá derecho a una indemnización, que a falta de pacto se fijará judicialmente, por lo menos dos mensualidades de sus retribuciones periódicas, más la parte proporcional correspondiente de los complementos de calidad y cantidad de trabajo percibidos durante el último año, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año, por año de servicio. Para su fijación se ponderarán las circunstancias concurrentes, especialmente la relativa a la remuneración dejada de percibir por el deportista a causa de la extinción anticipada de su contrato”.

3.12.8.2.2 La indemnización debida al futbolista: fijación contractual y judicial

Para determinar los parámetros de la indemnización, el artículo 15.1 del Real Decreto nº 1006/1985 presenta dos situaciones de indemnizaciones distintas, a depender el contrato de trabajo contiene valor de indemnización predeterminado o no. Inicialmente la indemnización puede ser la pactada entre las partes (sea aquélla fijada en contrato u obtenida por negociación entre las partes o aún eventualmente previsto en convenio colectivo), ocasión en que por regla la cuestión no es discutida ante los Tribunales, pues es automática. Como segunda posibilidad, la indemnización (mínima) será la prevista en el artículo 15.1 del Real Decreto nº 1006/1985, de por lo menos dos mensualidades de las retribuciones periódicas, más la parte proporcional correspondiente de los complementos de calidad y cantidad de trabajo percibidos durante el último año. Se incluye aquí valores debidos a título de prima de fichaje, derechos de imagen, pagas extraordinarias, primas por partidos, entre otros valores debidos mensualmente al futbolista. El artículo 15.1, en su parte final, determina que la indemnización será fijada teniendo en cuenta las circunstancias concurrentes, especialmente la relativa a la remuneración dejada de percibir por el deportista a causa de la extinción anticipada de su contrato.

Existiendo pacto indemnizatorio previamente establecido por las partes en el contrato de trabajo, se presume que el valor es aquel, sin posibilidad de revisión, pues fijado con fundamento en el principio de la autonomía de la voluntad (artículo 1.255 del Código Civil). Sin embargo, el valor no puede ser exacerbado o abusivo, caso en que los Tribunales pueden relativizar el valor (artículo 1.154 del Código Civil).

De otro lado, en ausencia de pacto cabe a la Jurisdicción Laboral fijar el monto indemnizatorio. El valor mínimo será dos mensualidades de sus retribuciones periódicas, más la parte proporcional correspondiente de los complementos de calidad y cantidad de trabajo

percibidos durante el último año, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año, por año de servicio. Se percibe que no existe un límite máximo determinado por la legislación laboral-deportiva, siendo, no obstante, observar que para la fijación de la indemnización se ponderarán las circunstancias concurrentes, especialmente la relativa a la remuneración dejada de percibir por el deportista a causa de la extinción anticipada de su contrato. La valoración de estas circunstancias puede elevar el monto de la indemnización.

Por circunstancias concurrentes se entiende las informaciones y datos que el juzgador debe considerar para atribuir el valor de la indemnización. Por ejemplo, la división del club/SAD, el momento del despido, si durante la pretemporada o durante la temporada regular, cuando posiblemente ya no haya más posibilidad de fichar por otro club, dado que los plazos de inscripción ya se cerraron, el momento en que se encuentra la carrera del futbolista, entre otras.

La indemnización final no se calcula con una fórmula matemática exacta sino discrecionalmente, debiendo el órgano valorar estas referidas circunstancias concurrentes, siendo principalmente considerado si después del despido el futbolista ya fue fichado por otro club, de forma a restablecer la continuidad de su carrera profesional.³¹²

Fijada contractualmente o judicialmente, la finalidad y naturaleza de la indemnización es de compensar al futbolista por la unilateral y abrupta rotura del contrato de trabajo.

3.12.8.2.3 La (im)posibilidad de readmisión

Otro aspecto importante es que el Real Decreto no admite la readmisión del futbolista en caso de que el despido haya sido improcedente. La legislación laboral general determina que el empresario puede readmitir el trabajador si el despido sea declarado improcedente (artículo 56 del ET). Actualmente el entendimiento jurisprudencial sostiene la imposibilidad de readmisión del futbolista, teniendo el despido improcedente sólo efectos indemnizatorios, salvo exista pacto en contrario.

Lo que normalmente ocurre es la imposibilidad de readmisión, considerando que el futbolista, una vez despedido de forma improcedente, inmediatamente parte en busca de un nuevo club. Así es que en virtud de la dinámica del deporte profesional, cuya carrera es extremadamente corta, lo probable es que, cuando sentenciada la demanda, el futbolista ya esté vinculado a otro club/SAD.

³¹² ROQUETA BUJ, Remedios. **Los deportistas profesionales: Régimen jurídico laboral y de Seguridad Social.** o. c., p. 395.

Cuando verificado que el despido fue nulo (desarrollado en el tópico siguiente), el efecto es la readmisión inmediata en el club/SAD. Se trata de un derecho constante del artículo 55.6 del ET, a menos que se verifique que esta no sea la voluntad del futbolista y que la readmisión no sea la decisión más adecuada, caso en que se sustituye por una indemnización.

3.12.8.2.4 Despido nulo

El despido es calificado como nulo, según el artículo 55.5 del ET (“será nulo el despido que tenga por móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la Ley, o bien se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador”), cuando su causa es discriminación prohibida por ley o por la Constitución Federal, igualmente cuando implica en violación de derechos fundamentales y libertades públicas, y aún cuando no respetados determinados derechos laborales de la mujer (despido durante el periodo de embarazo, por ejemplo). El Real Decreto nº 1006/1985 no trae previsión acerca del despido nulo, tampoco de eventuales consecuencias que pueden resultar. Nuevamente es necesario acudir a la legislación laboral común, pues en virtud de la aplicación supletoria del Estatuto de los Trabajadores es posible si su aplicación al ámbito deportivo-laboral.

Como ejemplo práctico está eventual despido de futbolista que tenga hecho declaraciones a la prensa y que en la interpretación del club/SAD fueron ofensivas verbalmente. Si comprobado que no lo fueron, el despido será nulo porque el futbolista estaba amparado en el derecho fundamental de la libertad de expresión del artículo 20 de la Constitución Española. El apartado 5 aún agrega que también será nulo, por ejemplo, el despido de trabajadoras embarazadas; de las trabajadoras durante el periodo de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, adopción o acogimiento o paternidad al que se refiere la letra d) del apartado 1 del artículo 45, etc.³¹³

Como efectos prácticos de un despido reconocido como nulo es el derecho del deportista a percibir los salarios que ha dejado de recibir desde el despido hasta la decisión determinando la reincorporación, o de percibir indemnización en caso de que la readmisión no sea posible.

3.12.8.2.5 Créditos debidos

³¹³ GARCÍA SILVERO, Emilio A. **La extinción de la relación laboral de los deportistas profesionales.** o. c., p. 226.

Con respecto a los valores debidos, en el despido improcedente el futbolista tendrá derecho al recibimiento de rúbricas como saldo de salarios, pagas extraordinarias proporcionales, vacaciones proporcionales, eventuales primas de contratación o fichaje y primas de partido, premio de antigüedad, plus de antigüedad, derechos de imagen, entre otros debidos y que estén fijados en el contrato. Igualmente recibirá una indemnización que será a que esté pactada contractualmente o que la Jurisdicción Laboral determine. El club procede a la llamada “baja” en sus registros funcionales y en los expedientes personales del futbolista. Se extingue el vínculo laboral, extendiéndose para la disolución del vínculo deportivo (cancelación de la licencia).

Si el despido fue declarado nulo, además de las rúbricas antes mencionadas, tendrá el derecho a la readmisión inmediata del trabajador, con abono de los salarios dejados de percibir y otras parcelas salariales eventualmente no pagadas al futbolista. Así, el futbolista tendrá que ser readmitido en caso de despido nulo si esta es su voluntad. Si no tiene interés en volver a su club o SAD, recibirá una indemnización que seguramente será superior a la que procede en los casos de despido improcedente.

3.12.9 Por voluntad del deportista profesional

3.12.9.1 Rescisión unilateral por voluntad del futbolista (cese o pedido de dimisión)

3.12.9.1.1 Concepto y características

La extinción del contrato de trabajo deportivo por voluntad del futbolista o cese (artículo 13.i) del Real Decreto nº 1006/1985) y sin causa imputable al club/SAD es una de las especies de término más importantes, y contiene algunas peculiaridades a seguir explicadas. No siendo más conveniente al futbolista mantener la relación laboral, tiene derecho a manifestar su voluntad de unilateralmente extinguir al contrato, sin que se le exija una causa o un motivo concreto para concretar la desvinculación del club/SAD. Para esta forma de extinción del contrato de trabajo, el artículo 16 del Real Decreto nº 1006/1985 determina:

Artículo 16. Efectos de la extinción del contrato por voluntad del deportista.
Uno.-La extinción del contrato por voluntad del deportista profesional, sin causa imputable al club, dará a éste derecho, en su caso, a una indemnización que en ausencia de pacto al respecto fijará la Jurisdicción Laboral en función de las circunstancias de orden deportivo, perjuicio que se haya causado a la

entidad, motivos de ruptura y demás elementos que el juzgador considere estimable.

En el supuesto de que el deportista en el plazo de un año desde la fecha de extinción, contratase sus servicios con otro club o entidad deportiva, éstos serán responsables subsidiarios del pago de las obligaciones pecuniarias señaladas.

Dos.-La resolución del contrato solicitada por el deportista profesional, fundada en alguna de las causas señaladas en el artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores, producirá los mismos efectos que el despido improcedente sin readmisión.

Como en la relación laboral común, el contrato de trabajo del futbolista profesional se resuelve por la sola voluntad de éste, sin que tal resolución quede condicionada ni impedida por cualquier otra circunstancia, como puede ser la intervención judicial o el pago de la indemnización.³¹⁴ No es necesaria la intervención de los Tribunales, situación que ocurre cuando provocados por el club, mediante la presentación de demanda laboral, que necesita que sea fijada indemnización en su favor debido a la ausencia de pacto en tal sentido.

El ET prevé en el artículo 49.1.d) la posibilidad que cualquier trabajador ejercite el derecho a pedir dimisión o desistir de su trabajo, cuya facultad está garantizada por la libertad profesional prevista en la Constitución Española (artículo 35). Para Martínez Girón es “la extinción del contrato de trabajo por la mera voluntad del trabajador y sin la anuencia del empresario”³¹⁵. El futbolista manifiesta su voluntad de salir, aunque el club/SAD sea en contra. Para algunos doctrinadores se trata de un derecho, para otros es un incumplimiento contractual, considerando la extinción *ante tempus* del contrato.

El cese o pedido de dimisión o desistimiento se implementa cuando el trabajador de forma voluntaria comunica al club/SAD su voluntad de extinguir al contrato de trabajo. La doctrina y la jurisprudencia aún aceptan otra forma de extinción por voluntad del futbolista, que es el abandono. Al revés del cese, el abandono, mismo no siendo reconocido expresamente por el ET, es aceptado como causa extintiva del contrato de trabajo. Como la propia nomenclatura define, el abandono contiene la falta de comunicación al empleador de la voluntad de terminar el contrato de trabajo de forma unilateral. Existe una clara y abrupta deserción del trabajo, configurando literal abandono del puesto de trabajo.

La relación laboral se rompe de forma inmediata y sin aviso. La voluntad de abandonar el club o SAD tiene que ser muy clara, sin que queden dudas para tanto. Cualquier acto distinto

³¹⁴ SAGARDOY BENGOCHEA y GUERRERO OSTOLAZA apud ROQUETA BUJ, Remedios. **Los deportistas profesionales: Régimen jurídico laboral y de Seguridad Social.** o. c., p. 411.

³¹⁵ MARTÍNEZ GIRÓN, J. apud GARCÍA SILVERO, Emilio A. **La extinción de la relación laboral de los deportistas profesionales.** o. c., p. 230.

del abandono, como, por ejemplo, reiteradas faltas, deberá ser entendido como posible configuración de despido procedente, respetado todo el trámite legal de ésta causa extintiva.

En relación a la previsión de la indemnización prevista en el artículo 16.1, según Emilio A. García Silvero, el fundamento pretendido es:

ofrecer un sistema que equilibre los intereses en juego en esta relación de trabajo: el club o entidad deportiva, necesitado de la continuidad laboral de un buen trabajador; y, en su caso, indemnizado por su pérdida, frente al del jugador, centrado en su promoción profesional que requiere el ejercicio de la libertad contractual, y al que ante una oferta nunca podrá negársele el derecho a aceptarla, aunque deba indemnizar a su empresario si rompe el contrato *ante tempus*.³¹⁶

Podemos observar que no en todos los casos el club/SAD tendrá derecho a recibir una indemnización. El artículo 16.1 trae la expresión “en su caso”, lo que permite concluir que el derecho a una indemnización no es automático. No son todas extinciones contractuales que presumen la necesidad de compensación al club.

El artículo 16.1 establece que el club tendrá derecho, en su caso, a una indemnización que, en ausencia de pacto al respecto, será fijada por la Jurisdicción Laboral. Este artículo autoriza a que las partes, club/SAD y futbolista, establezcan la indemnización en una cláusula, que deberá ser pagada en eventual incumplimiento antes del plazo final de contrato. Esta es la llamada cláusula de rescisión, posteriormente objeto de análisis en este capítulo 3 de la tesis.

En este sentido, el cese/pedido de dimisión o abandono no pueden ser negados en virtud de la ausencia de pago de eventual indemnización pactada en contrato. Sin embargo, adelante veremos que existen otros aspectos directamente ligados al término del contrato por voluntad del futbolista, y que pueden bloquear la práctica de la actividad deportiva en un nuevo club, que es la ausencia de recibimiento de licencia en caso de impago de la prevista indemnización.

3.12.9.1.2 La ausencia de necesidad de preaviso

Distintamente de la relación de trabajo común, no se exige del futbolista que observe un plazo de preaviso, que está previsto en el artículo 49.1.d) del ET. Nada impide que las partes establezcan la necesidad de preaviso o que tal exigencia se haga presente por previsión constante del convenio colectivo, pero actualmente esta exigencia no existe para los futbolistas.

³¹⁶ GARCÍA SILVERO, Emilio A. **La extinción de la relación laboral de los deportistas profesionales**. o. c., p. 249.

3.12.9.1.3 La cuestión de la indemnización por ruptura sin causa justificada por voluntad del futbolista: pacto indemnizatorio o cláusula de rescisión

Por regla el club/SAD pretende que el futbolista cumpla con lo acordado en el contrato de trabajo, puesto que ha sido hecha una inversión en el futbolista y se espera un legítimo retorno. Durante muchos años no se permitía que el futbolista decidiera sobre su salida del club/SAD, en virtud de la existencia del derecho de retención. Actualmente, la figura de la indemnización sirve para regular y reparar la extinción del contrato por voluntad unilateral del futbolista.

Como bien señala Emilio A. García Silvero³¹⁷, la interpretación que se hace del artículo 15 del Real Decreto nº 1006/1985 juntamente con los supuestos del artículo 16, que trata de los efectos de la extinción del contrato por voluntad del deportista, constituyen la principal causa de conflictos del cuadro extintivo contenido en el referido diploma legal regulador de la relación laboral especial de los deportistas profesionales. Los entendimientos doctrinales y jurisprudenciales no se unifican acerca de este tema. Según la doctrina define, existen tres figuras distintas cuando se habla de extinción del contrato de trabajo deportivo por voluntad del deportista: (i) cese, dimisión o desistimiento y (ii) abandono (tratados en este tópico), y (iii) extinción debido a incumplimientos por parte del club/SAD (tratados en el próximo tópico).

Siendo la extinción por voluntad del futbolista un pedido de dimisión (cese) o un mero abandono del empleo, la consecuencia jurídica al futbolista será igual: por regla tendrá que pagar una indemnización al club/SAD para abarcar los daños y perjuicios cometidos, es decir, pagará al club o SAD una indemnización pactada en la llamada cláusula de rescisión, aunque, como antes visto, la regla no es absoluta. Es aquí que surge la disposición legal del Real Decreto nº 1006/1985, el cual en su artículo 16.1 establece que la extinción del contrato profesional, sin causa imputable al club, dará a éste derecho a una indemnización que en ausencia de pacto al respecto fijará la Jurisdicción Laboral en función de las circunstancias de orden deportivo, perjuicio que se haya causado a la entidad, motivos de ruptura y demás elementos que el juzgador considere estimable.

3.12.9.1.3.1 Cláusula de rescisión

3.12.9.1.3.1.1 Consideraciones iniciales y concepto

³¹⁷ GARCÍA SILVERO, Emilio A. **La extinción de la relación laboral de los deportistas profesionales.** o. c., p. 228.

En España la llamada cláusula de rescisión ha sido introducida en la legislación deportivo-laboral por el Real Decreto nº 318/1981 y mantenida por el actual Real Decreto nº 1006/1985, que han reconocido el derecho a los deportistas de resolver anticipadamente el contrato de trabajo con su club, sin causa imputable al club, mediante el pago de indemnización, poniendo fin en España al histórico derecho de retención, que otorgaba a los clubes la posibilidad de prorrogar unilateral y automáticamente el contrato de sus futbolistas, quedando estos a merced del poder de decisión de sus clubes.

La cláusula de rescisión (*buy-out clauses* en inglés) es equivalente a la cláusula indemnizatoria deportiva en Brasil, siendo un tema lejos de estar cerrado y aclarado, siendo, objeto de dudas y distintas interpretaciones. De manera un poco distinta, en España la terminología “cláusula de rescisión” se aplica a la específica hipótesis del artículo 16.1 (extinción del contrato por voluntad del deportista profesional sin causa imputable al club), mientras que en Brasil la cláusula indemnizatoria deportiva se refiere también a la extinción por justa causa del futbolista, por ejemplo. Tal cláusula tiene, en Brasil, un espectro más grande de aplicación práctica. Sin embargo, el Real Decreto nº 1006/1985 también prevé la existencia de indemnización para especies de extinción del contrato de trabajo como el despido improcedente, la justa causa del futbolista o del club.

El término jurídico “cláusula de rescisión” no está conceptualizado en el ordenamiento jurídico-deportivo español, es decir, el Real Decreto nº 1006/1985 no se refiere de forma expresa a las llamadas “cláusulas de rescisión”, sin embargo, son ampliamente utilizadas en la práctica y aceptadas por la doctrina y jurisprudencia. El artículo 13, apartado i), estipula la voluntad del deportista como una de las causas válidas para la extinción del contrato de trabajo (igualmente previsto por el artículo 49.1 del ET). A seguir, la posibilidad de establecer cláusula de rescisión en contratos de trabajo entre clubes/SAD's y futbolistas está prevista en el artículo 16.1 del Real Decreto nº 1006/1985, que autoriza la extinción del contrato de trabajo por voluntad del deportista profesional sin causa imputable al club/SAD. Este artículo permite que las partes establezcan, mediante pacto, la indemnización que el futbolista tendría que pagar a su club/SAD en el supuesto de que la relación laboral se extinga por su voluntad.

La cláusula de rescisión fija una cantidad que balizará el posible perjuicio económico ocasionado al empleador para eventual rescisión anticipada del contrato de forma unilateral por el futbolista para quedarse libre del vínculo laboral, incluso para preparar el camino para firmar nuevo contrato con otro club/SAD. La finalidad de la cláusula de rescisión debe ser la de respetar el derecho del futbolista de dimitir de su trabajo y al mismo tiempo observar el derecho

del club/SAD de prever esta contingencia mediante el pacto de un valor indemnizatorio por la ruptura *ante tempus* del contrato de trabajo.

El tenor del artículo 16 es el siguiente:

Artículo 16. Efectos de la extinción del contrato por voluntad del deportista.

Uno.-La extinción del contrato por voluntad del deportista profesional, sin causa imputable al club, dará a éste derecho, en su caso, a una indemnización que en ausencia de pacto al respecto fijará la Jurisdicción Laboral en función de las circunstancias de orden deportivo, perjuicio que se haya causado a la entidad, motivos de ruptura y demás elementos que el juzgador considere estimable.

En el supuesto de que el deportista en el plazo de un año desde la fecha de extinción, contratase sus servicios con otro club o entidad deportiva, éstos serán responsables subsidiarios del pago de las obligaciones pecuniarias señaladas.

[...]

El fundamento de este precepto consiste tratar de ofrecer, con dudoso acierto en su redacción y relativo éxito en la práctica, un cierto grado de equidad entre los intereses en juego en la relación de trabajo existente entre el club o entidad deportiva y el deportista profesional. El club necesita de la continuidad laboral de un trabajador cualificado y, en su caso, ser indemnizado por su pérdida, mientras que el deportista profesional está interesado en su promoción profesional que le legitima el ejercicio de la libertad contractual, y al que, ante una oferta que mejore sus condiciones laborales, nunca podrá negársele el derecho a aceptarla, aunque deba indemnizar a su empleador si rompe unilateralmente el contrato.³¹⁸

Interesante análisis hace Miguel Cardenal Carro:

En primer término, existe una consideración excesiva por la libertad de movimientos del trabajador. Fruto del ansia por eliminar el con motivo denostado derecho de retención, se va al extremo contrario, tampoco saludable. En este sentido se carece de conceptos sólidos sobre los que asentar algunas de las opciones que adopta, lo que ha motivado su difícil singladura a lo largo de estas décadas en la práctica diaria y en su interpretación por los Tribunales.

- La consagración de libertad se lleva al extremo de permitir el cambio de empresa incluso vigente el contrato – artículo 16.1. Nada se opondría, por ejemplo, y como ocurre en otros países, a limitar el desarrollo de una profesión en concreto a quien haya incumplido un contrato libre y legalmente pactado. Sin embargo, por otro lado, la práctica ha generado unas “cláusulas de rescisión” que hacen difícil no sólo incumplir el contrato, sino incluso abandonar la profesión, lo que prácticamente coloca al deportista ante “trabajos forzados”. En todo caso, mucho peor aún es que se parta de la premisa de que el contrato siempre puede extinguirse mediante el pago de una indemnización, para continuar la carrera en otra empresa; si a lo primero nada hay que oponer, lo segundo no es necesariamente, ni mucho menos, una consecuencia lógica de lo anterior, y el *pacta sunt servanda* junto con una ordenación del mercado razonable

³¹⁸ GARCÍA SILVERO, Emilio apud RUBIO SÁNCHEZ, Francisco. Cláusulas de Rescisión y Justa Causa en España. In: **Direito do Trabalho e Desporto**. OLIVEIRA, Leonardo Andreotti Paulo de. São Paulo: Quartier Latin, 2014, p. 359.

puede comportar limitaciones en la contratación posterior, durante el tiempo de vigencia de la relación laboral *que no se ha querido cumplir*.³¹⁹

Para Emilio A. García Silvero ha sido habitual que los clubes españoles – fundamentalmente los de la modalidad del fútbol – incluyan en los contratos de trabajo las denominadas “cláusulas de rescisión”, en la que se fija el importe de la indemnización que el deportista o, subsidiariamente, el club/SAD que contrate sus servicios, debe satisfacer en el caso de resolución anticipada del contrato a instancia del futbolista para prestar servicios en un nuevo club/SAD.³²⁰

Este artículo 16 da el derecho a que sea establecida una cláusula para indemnizar el club/SAD, no responsable por el incumplimiento contractual o no responsable por extinguir el contrato de manera unilateral, o, a falta de pacto al respecto, a que la Jurisdicción Laboral fije el valor de la indemnización. En el supuesto de que el deportista en el plazo de un año desde la fecha de extinción, contratase sus servicios con otro club o entidad deportiva, éstos serán responsables subsidiarios del pago de la indemnización señalada. Luego, manifestando la voluntad de salir de su actual club o SAD sólo con el objetivo de ser fichado por otro club o SAD, éste obligatoriamente también será responsable por el pago de la indemnización.

Se ve que el artículo 16 no habla de “cláusula de rescisión”, sino de indemnización, restando claro que se trata de un término no positivado. De inmediato, tras la lectura y análisis del Real Decreto n° 1006/1985, se constata que no hay exigencia legal para que las partes acuerden, en el contrato de trabajo, la llamada cláusula de rescisión. Al contrario de la legislación deportiva brasileña, la española no obliga clubes/SAD y futbolistas a incluir la cláusula de rescisión en los contratos de trabajo; algo que puede causar dificultades al momento de la extinción del contrato, principalmente cuando esta extinción ocurre antes del término del plazo contractual, por ejemplo, para implementar una transferencia a otro club/SAD. Luego, siendo hipótesis de dimisión por parte del futbolista, y no habiendo acuerdo en lo que concierne al importe a ser pagado, las partes pueden acceder a la Jurisdicción Laboral para que lo defina.

Conceptualmente se puede definir la cláusula de rescisión como siendo (i) “una cláusula adicional a un contrato, pactada en el momento de la celebración de éste o posteriormente, a cuya virtud el deportista u otra persona en su nombre, se obligan a abonar al club o entidad

³¹⁹ CARDENAL CARRO, Miguel. Las Relaciones Laborales em el Deporte Profesional. In: **Curso de Direito Desportivo Sistêmico – Volume II**. MACHADO, Rubens Approbato et al (coord.) São Paulo: Quartier Latin, 2010, p. 99.

³²⁰ GARCÍA SILVERO, Emilio A. El Contrato de Trabajo de los Deportistas Profesionales en España. Aspectos Basicos. In: **Direito do Trabalho e Desporto**. OLIVEIRA, Leonardo Andreotti Paulo de. São Paulo: Quartier Latin, 2014, p. 347.

deportiva una cantidad estipulada, si se resuelve el contrato de trabajo sin causa justificada, por iniciativa del jugador, antes del término pactado”³²¹; (ii) “pactos establecidos entre un deportista profesional y un club o entidad deportiva, en virtud de los cuales se cuantifica la cantidad que recibirá, como indemnización, el club o entidad deportiva, en los supuestos en que la relación laboral que les une se extinga por la voluntad, no causal, del deportista profesional”³²²; o aún (iii) la cláusula pactada previamente o no a la firma del contrato o posteriormente, sea por las partes o por la Jurisdicción Laboral, que tiene la finalidad de indemnizar el club/SAD por la decisión del futbolista de extinguir el contrato por su propia voluntad antes del plazo pactado, así como evitar perjuicio aquel por la marcha anticipada, puesto que ha invertido en su formación o fichaje.

3.12.9.1.3.1.2 Naturaleza jurídica de la cláusula de rescisión

Respeto a la naturaleza jurídica de la cláusula de rescisión de antemano se verifica no haber unanimidad en la doctrina, tampoco en la jurisprudencia. Podemos definir tres distintas teorías para explicar la naturaleza jurídica de las cláusulas de rescisión. Existe la teoría de que la cláusula de rescisión debería ser calificada como cláusula penal, prevista en el artículo 1.152 del Código Civil, que es pactada como forma de seguridad al club/SAD para eventual caso de cese (dimisión solicitada por el futbolista). La finalidad es accesoria a la obligación principal, que es la prestación de servicio deportivo, solamente surtiendo efectos si el futbolista manifiesta voluntad de abandonar su empleo. La cláusula penal sustituye la indemnización de daños y perjuicios, no habiendo necesidad de que el club pruebe tales aspectos, pues su efecto es inmediato en caso de incumplimiento. Se trata de un pacto que valora anticipadamente los daños y perjuicios que la rescisión anticipada, por opción del futbolista, puede traer al club/SAD. Luego, de inicio las partes establecen un valor que busca proteger el cumplimiento de la obligación principal. La obligación a que se hace referencia es la prestación laboral, mientras que la cláusula penal es mera obligación accesoria, que sólo se activa en caso de incumplimiento parcial o total de la obligación principal.

³²¹ IGLESIAS CABRERO, Manuel apud EYRE, Patrick Asperó. **Las Denominadas Cláusulas de Rescisión**. Disponible en: < http://www.iusport.es/images/stories/CLAUSULAS_DE_RESCISION.pdf>. Acceso en: 31 jul. 2016.

³²² ESQUIBEL MUÑIZ, Unai apud EYRE, Patrick Asperó. **Las Denominadas Cláusulas de Rescisión**. Disponible en: < http://www.iusport.es/images/stories/CLAUSULAS_DE_RESCISION.pdf>. Acceso en: 31 jul. 2016.

Equiparada a una cláusula penal, la cláusula de rescisión tiene función de liquidación, pues el valor ya está expresamente inscrito en el contrato de trabajo, y función de garantizar que el contrato de trabajo no sea extinguido hasta el vencimiento del plazo contractual. Visa desestimular el incumplimiento contractual manteniendo la observancia a los deberes asumidos por el futbolista. Eso no significa que el futbolista no pueda resolver unilateralmente el contrato *ante tempus*; tal derecho existe, pero con limitado espacio de acción, implementándose con el pago de la cláusula de rescisión.

En contrapartida, un sector mayoritario de la doctrina entiende que la cláusula de rescisión es una cláusula convencional o pacto indemnizatorio, cuya finalidad es indemnizatoria o de resarcimiento/compensación, fruto del principio de la autonomía de la voluntad (artículo 1.255 del Código Civil).³²³ Dice el artículo 1.255: “Los contratantes pueden establecer los pactos, cláusulas y condiciones que tengan por conveniente, siempre que no sean contrarios a las leyes, a la moral ni al orden público.” Con base en esta línea doctrinaria las partes tienen la libertad de pactar un importe con vistas a garantizar una compensación futura en caso de abandono del club/SAD por el futbolista. El referido principio autoriza las partes a establecer las condiciones que van a regir la relación, donde se incluye el valor de la cláusula de rescisión, puesto que se está frente a un contrato privado, cláusula esta que debe ser respetada por aplicación del principio *pacta sunt servanda*, sin que la validez y el cumplimiento del contrato quede al arbitrio de uno de los contratantes (artículo 1.256 del Código Civil). Es decir, en este caso ha de respetarse lo convenido por las partes salvo que exista abuso de derecho.

La finalidad de la cláusula de rescisión sería, en este caso, resarcitoria o compensatoria porque repara la inversión hecha por el club/SAD en el futbolista. Sea debido a la formación del futbolista o por el fichaje, la cláusula de rescisión asegura al club/SAD que el futbolista se obligue a cumplir el contrato firmado o, si la decisión es por romperlo anticipadamente, que lo indemnice, evitándose una inseguridad jurídica.

Otro sector de la doctrina, que es minoritario, entiende que las cláusulas de rescisión tienen una naturaleza de derecho de desistimiento, como si fuera una “pena de arrepentimiento”, que las partes se reservan al suscribir el contrato. El futbolista tras firmar el contrato tiene dos opciones, que son, cumplir el contrato integralmente mediante la prestación del servicio deportivo o extinguirlo de forma anticipada pagando la cláusula de rescisión. Es por ello que todo y cualquier futbolista tiene el derecho constitucional a unilateralmente rescindir el

³²³ RUBIO SÁNCHEZ, Francisco. Cláusulas de Rescisión y Justa Causa en España, en **Direito do Trabalho e Desporto**. OLIVEIRA, Leonardo Andreotti Paulo de. o. c., p. 363.

contrato, obligándose en este caso el futbolista o su nuevo club a arcar con el pago de la cláusula de rescisión.

3.12.9.1.3.1.3 La legalidad de la cláusula de rescisión y de la exigencia de pago para tramitar la nueva licencia

Hasta este momento hemos visto que las cláusulas de rescisión son un instituto legalmente reconocido, siendo parte integrante de la relación laboral club/SAD-futbolista. Aunque el Real Decreto nº 1006/1985 no obligue a las partes que hagan constar dicha cláusula en los contratos de trabajo, el club/SAD tiene derecho a recibir un importe, que en última instancia será definido por la Jurisdicción Laboral.

Según Lledo Yagüe “la dimisión de un deportista profesional extingue por sí sola y desde el momento en que se comunica al club, el contrato de trabajo, pero deja subsistente una relación laboral de liquidación que tiene por objeto que quien ha dejado de ser trabajador satisfaga, en su caso, la indemnización del perjuicio causado al club, no por incumplimiento voluntario y culpable sino por el ejercicio legítimo del derecho a dimitir en cualquier momento de la vida de dicha relación jurídica”.³²⁴ El derecho laboral común no admite que la extinción de un contrato sea condicionada al pago de una indemnización, entendimiento ratificado por Remedios Roqueta Buj, para quien:

La resolución del contrato tampoco se subordina al pago efectivo de la indemnización, no sólo porque, como se ve a continuación, ésta no es esencial y absoluta y puede darse el supuesto de que no haya lugar a indemnización alguna, sino sobre todo porque sólo desde esta perspectiva puede entenderse el RD 1006/1985 que declara responsable subsidiario de la indemnización al nuevo club con el que se contrate los servicios en el plazo de un año desde la extinción del contrato.³²⁵

El trabajador tiene la libertad de optar por dejar su empleo a cualquier tiempo. Es por ello que una duda muy frecuente respecto a la cláusula de rescisión es si sería violadora del derecho constitucional al trabajo, previsto en el artículo 35 de la Constitución Española, o del derecho irrenunciable que todo trabajador tiene de dimitir de su trabajo. Sin embargo, la doctrina ha tratado de aclarar que la cláusula de rescisión no viola, sino limita la libertad de trabajo, formando parte de la especificidad de la actividad deportiva, principalmente del fútbol,

³²⁴ LLEDO YAGÜE, F. apud PALOMAR OLMEDA, Alberto. La Regulación del Deporte Profesional. In: **Introducción al Derecho del Deporte**. CASADO, Julián Espartero et al (coord.) Madrid: Dykinson, 2009, p.317.

³²⁵ ROQUETA BUJ, Remedios. **Los deportistas profesionales: Régimen jurídico laboral y de Seguridad Social**. o. c., p. 411.

siendo un instituto necesario para mantener el equilibrio de las competiciones, sin que se pueda considerarla como ilegal o impeditiva del libre ejercicio del trabajo.

La voluntad extintiva de la relación laboral especial de los futbolistas constituye un derecho no sometido en cuanto su eficacia a control alguno, ni empresarial, ni administrativo, luego, procediendo el futbolista a extinguir su contrato de trabajo con el club/SAD, éste resulta libre para firmar un nuevo, sin perjuicio de los efectos de la responsabilidad indemnizatoria, pues sin resolver la cuestión del pago del valor de la cláusula de rescisión no podrá tramitar nueva licencia para acceder a los partidos oficiales. Está claro que el futbolista se torna agente libre una vez extinguida su relación laboral con su club/SAD para formalizar un nuevo contrato de trabajo con otro club/SAD interesada en su fichaje, sin que este derecho al trabajo reconocido constitucionalmente pueda verse limitado de alguna manera. Ocurre que, además de los efectos indemnizatorios a que el futbolista se somete tomando la decisión de abandonar su club/SAD, en la modalidad del fútbol, la libertad del vínculo laboral que el futbolista obtiene no se amplía automáticamente para las normas federativas que regulan la actividad. Por esto que esa libertad absoluta del futbolista se ve constreñida de alguna manera por las previsiones reglamentarias emanadas de la federación deportiva de referencia, a saber, la RFEF, que inciden de forma directa sobre la autorización administrativa requerida para el desarrollo de la actividad laboral, que es la licencia deportiva.³²⁶

Esta incidencia a que se hace referencia se puede constatar en el artículo 140 del Reglamento General 2016-2017 de la RFEF: “Cuando un futbolista profesional haya resuelto unilateralmente su vínculo con un club y desee inscribirse por otro, será requisito necesario, para obtener la nueva licencia, el depósito del importe de la indemnización pactada para tal supuesto con el club de origen, ello a los meros efectos de la expedición de la repetida nueva licencia, y sin que tal obligación constituya prejuzgar cualesquiera aspectos contenciosos derivados de la resolución del vínculo contractual.”

En esta línea, dispone el artículo 2.2 del Libro V del Reglamento General de la LNFP:

Artículo 2.-

La inscripción de un jugador profesional a favor de una Sociedad Anónima Deportiva o Club será cancelada, si concurre alguna de las siguientes circunstancias:

[...]

2.- Por rescisión unilateral del contrato por parte del jugador profesional. En este caso, y si estuviera previsto tal desistimiento con cláusula indemnizatoria en el contrato que dio lugar a la inscripción, se procederá a su cancelación, previo depósito en la Liga Nacional de Fútbol Profesional del importe previsto como indemnización.

³²⁶ GARCÍA SILVERO, Emilio A. **La extinción de la relación laboral de los deportistas profesionales.** o. c., p. 260-261.

En caso de no tener prevista indemnización, se cancelará una vez se declare resuelto judicialmente el convenio o contrato que dio lugar a la inscripción.
[...]

Ambas normas establecen que el futbolista que unilateralmente extingue el contrato de trabajo tiene que depositar el importe acordado en la sede de la LNFP, como condición previa a la emisión de una nueva licencia para habilitarlo a participar con su nuevo club/SAD de la competición oficial.

Esta exigencia de que el futbolista deposite el valor de cláusula de rescisión en la LNFP para viabilizar la emisión de nueva licencia es discutible desde el punto de vista de la libertad para el ejercicio de la profesión. Por tal motivo ha estado bajo críticas, que se centran exactamente sobre esta posible violación a los derechos básicos de un trabajador. Ocurre que la especificidad de la actividad deportiva, en nuestro caso de la actividad futbolística, exige un análisis más amplio del contexto en que están insertas la cláusula de rescisión y su exigencia de pago para expedición de la licencia.

El Estado ha delegado a las federaciones deportivas distintas competencias, incluyéndose la expedición de la licencia deportiva, una vez verificados los requisitos previstos en sus reglamentos y estatutos. Y dentro de eso está la previsión de previo depósito de la cláusula de rescisión para autorizar emisión de nueva licencia.

Los argumentos para la validez y legalidad de esta estructura deportiva van a seguir explicados. Primeramente, las normas de las federaciones y demás entidades organizadoras de las competiciones deportivas son legalmente aceptadas, pues están bajo el control de la Administración Pública considerando que ejercen una función pública delegada por el Estado a través del Consejo Superior de Deportes (CSD). El propio Real Decreto nº 1006/1985 en su artículo 1.5 reconoce la sumisión de los deportistas a las normas deportivas de las entidades: “Los actos, situación y relaciones que afectan a los deportistas profesionales propios del régimen jurídico deportivo se registrarán por su normativa específica. Se entienden por tales, la determinación de la forma, clase y naturaleza de las competencias, su organización, el señalamiento de las reglas del juego y el régimen disciplinario aplicable a los infractores de tales reglas.” Específicamente en cuanto a la licencia deportiva, según el artículo 7.1 del Real Decreto nº 1835/1991, las federaciones expedirán las licencias observados determinados requisitos.

Además, como segunda causa se puede decir que el obligatorio depósito de la cláusula de rescisión mantiene el equilibrio de las competiciones. Para competir el futbolista necesita de una competición, de esta manera, es necesario que existan restricciones para salvaguardar la

competitividad de los equipos y la igualdad de condiciones. Según Emilio A. García Silvero, si la mera voluntad del deportista pudiera constituir un argumento suficiente para su efectiva participación con otro club/SAD, obteniendo la licencia requerida para acceder a la competición, cualquier otro club/SAD podría beneficiarse de un sistema imperfecto y desigual, que alteraría la plantilla de equipos rivales sin coste alguno, provocando un desequilibrio económico y deportivo en la competición y creando un marco de impunidad e irresponsabilidad, que ninguna decisión judicial podría reparar.³²⁷

Una vez superada y justificada la legalidad de la cláusula de rescisión, así como la imposibilidad de otorga de licencia sin el pago de la cantidad pactada, también es verdad que no pocas veces se instala divergencia entre las partes respecto al valor de la cláusula de rescisión, caso en que la discusión termina en los tribunales. El problema es cuando los clubes/SAD imponen cantidades desmesuradas a título de cláusula de rescisión, que no guardan proporción con el salario del futbolista, cuyo objetivo es evitar la salida de los mejores futbolistas a otros equipos. Este tema ha generado gran discusión en la doctrina y jurisprudencia.

3.12.9.1.3.1.4 La fijación de cláusulas de rescisión abusivas y fuera de la realidad

La falta de criterios y parámetros en el Real Decreto nº 1006/1985 para la fijación del valor de la cláusula de rescisión hace emerger problemas en muchos casos concretos. La cuestión es cuando una de las condiciones pactadas en el contrato de trabajo, en este caso la denominada cláusula de rescisión, puede ser considerada abusiva de forma a obstaculizar al futbolista de desistir de su contrato.

Según Francisco Rubio Sánchez, las cláusulas de rescisión, que inicialmente parecían acordes con las reglas del mercado de trabajo, se han convirtiendo en no pocas ocasiones en manifiestamente abusivas, dando lugar a un desequilibrio contractual a favor de los clubes y un correlativo perjuicio de los futbolistas, desde el instante en que, aun siendo fruto de una teórica libertad de contratación o autonomía de la voluntad, no siempre son proporcionales o razonables.³²⁸

³²⁷ GARCÍA SILVERO, Emilio A. **La extinción de la relación laboral de los deportistas profesionales**. o. c., p. 262.

³²⁸ RUBIO SÁNCHEZ, Francisco. Cláusulas de Rescisión y Justa Causa en España. In: **Direito do Trabalho e Desporto**. OLIVEIRA, Leonardo Andreotti Paulo de. o. c., p. 359.

Ricardo Frega Navía³²⁹ defiende que, en las cláusulas de rescisión las partes pactan (en realidad el deportista se somete) un monto indemnizatorio para el supuesto que ocurra esta causa extintiva. Sigue cuestionando si se trata de un incumplimiento contractual del deportista o simplemente ejerce un derecho que le otorga el Real Decreto a extinguir el contrato anticipadamente. Lo más difícil sin dudas es cómo pactar un monto indemnizatorio equitativo y no incurrir en un abuso de derecho por parte del club. Son cuestiones que siempre estarán en discusión cuando club o SAD y futbolista no acuerdan el valor a ser pagado. Sin embargo, lo que está claro es que, por regla, una indemnización será debida al club o SAD por el futbolista.

Cuántas altas son muchas veces señaladas pensando en que el futbolista no se marche del club/SAD, dejando abierta la posibilidad que, si otro club/SAD manifieste su interés en fichar el futbolista, que el valor de la cláusula de rescisión sea negociado a través de un acuerdo entre las partes para sellar el fichaje. Esto, sin embargo, deja en manos del club/SAD el poder de gestión, limitando o incluso intimidando al futbolista de ejercer su potestad de rescindir unilateralmente el contrato.

Así, se ha visto un aumento del valor de las cláusulas de rescisión, que, de acuerdo con Alberto Palomar Olmedo, se han convertido en cantidades abusivas, que realmente impiden el ejercicio de la libertad contractual, perdiendo cualquier referencia a criterios indemnizatorios, como si fueran “cláusulas de esclavitud”.³³⁰ Eso ocurre porque por veces la cláusula de rescisión es utilizada para blindar los contratos de futbolistas, para evitar que los futbolistas puedan fichar por otros clubes/SAD's que les ofrecen mejores salarios y otras ventajas.

El establecimiento de una cláusula de rescisión desproporcional representa verdadero abuso de derecho, pues se torna un limitador al futbolista, como una barrera a la salida del club/SAD que le emplea, o sea, haciendo prácticamente imposible el ejercicio legítimo por parte del futbolista de su facultad de desistimiento del contrato. Tal situación pone en duda si la cláusula sería abusiva o no y si hay espacio para moderar judicialmente el importe. Eso implicaría una falta de reciprocidad en el contrato que se traduciría en un grave desequilibrio entre los derechos y obligaciones de ambas partes, en claro perjuicio para el futbolista.

Así, esta falta de referencia y de criterios cuando de la fijación de la cláusula de rescisión ha llevado innúmeros futbolistas a impugnar, mediante la presentación de demanda judicial para revisar el valor ante los tribunales, invocando que la cláusula impide el ejercicio del

³²⁹ FREGA NAVÍA, Ricardo y MELO FILHO, Álvaro. **Derecho Deportivo Nacional e Internacional**. o. c., p. 44.

³³⁰ PALOMAR OLMEDA, Alberto. La Regulación del Deporte Profesional. In: **Introducción al Derecho del Deporte**. ESPARTERO CASADO, Julián et al. (coord.) Madrid: Dykinson, 2009, p.319.

derecho de cambiar de club. Está claro que la voluntad de las partes debe prevalecer en lo que se refiere a la determinación del valor de la cláusula de rescisión, aunque esta autonomía no sea absoluta, teniendo las partes la potestad de buscar la readecuación de la cuantía de la cláusula de rescisión. Los futbolistas que lo hicieron defienden que el valor es abusivo y que el juez deberá reequilibrarlo. El entendimiento, sin embargo, no es uniforme. Hubo decisiones en las que se obligó a los futbolistas al pago íntegro de las indemnizaciones previstas en contrato, en otras, la indemnización pactada ha sido reducida expresivamente.

Así, los jueces son solicitados a valorar la cuantía, pudiendo hacerlo si entienden la cláusula de rescisión como abusiva o discriminatoria. En este punto se establece el problema de la diversidad de criterios y la discrecional interpretación de los jueces al momento de modular el valor de la cláusula de rescisión. Los ya conocidos casos Téllez y Zubiaurre son ejemplos, y serán a seguir comentados.

Sabemos que esta distinta utilización de criterios para reducir el monto de la cláusula de rescisión también ya se ha manifestado por la jurisprudencia de los órganos jurisdiccionales de la FIFA, que son la Cámara de Resolución de Disputas (CRD) y el CAS, cabiendo citar los famosos casos Matuzalém y Webster (aunque en ellos no había cláusula de rescisión), donde la disparidad de criterios para decidir la indemnización por ruptura contractual unilateral injustificada, fue expresiva.³³¹

En la práctica, lo que sucede es que sólo los Juzgados y Tribunales del Orden Social podrán valorar y definir cuándo una cláusula es abusiva y, por lo tanto, susceptible de ser redimensionada. Cabe a un juez o tribunal estimar los elementos y decidir si declara ineficaz la cláusula de rescisión para reducir la cantidad con el objetivo de fijar cantidad más coherente con el perjuicio sufrido por el club/SAD. Sin embargo, la pregunta que se impone es cuándo las cláusulas de rescisión pueden ser consideradas abusivas en el ámbito del fútbol profesional. Existen fallos que han contestado a esta pregunta estableciendo los criterios definidores de abusividad. Requisitos como exigencia de que la cuantía indemnizatoria sea coherente y proporcional, en primer lugar, con las remuneraciones pactadas y, en segundo lugar, con la duración pactada de la relación laboral.³³² E independientemente de las corrientes sobre la naturaleza jurídica de la cláusula de rescisión, todos los caminos llegan a la misma

³³¹ PALAZZO, Ivan. **Las cláusulas de rescisión y la diversidad de criterios**. Disponible en: < <http://iusport.com/not/3340/las-clausulas-de-rescision-y-la-diversidad-de-criterios/>>. Acceso en: 11 sep. 2016.

³³² ORTIZ CABANILLAS, José Manuel, **Las cláusulas de rescisión en el fútbol profesional “modesto”**. Disponible en: < <http://iusport.com/not/1503/las-clausulas-de-rescision-en-el-futbol-ldquo-modesto-rdquo-/>>. Acceso en: 11 sep. 2016.

consecuencia, pues si se considera la cláusula de rescisión una cláusula penal, el juez podrá modular la misma en función de lo dispuesto en el artículo 1.154 del Código Civil; ya aquellos que la entienden como cláusula convencional pueden valerse de la vía del abuso de derecho, para así modular el valor de la cláusula e incluso su aplicación.³³³

En cuanto a la remuneración pactada es prudente que el valor de la cláusula de rescisión no sea demasiado alto, considerando las circunstancias de cada caso concreto, puesto que no pueden violar y limitar de forma flagrante el derecho al libre ejercicio de la profesión, así como bloquear oportunidades de ascensión de la carrera profesional y promoción económica del futbolista. A menos que el club tenga fichado el futbolista por una cuantía expresiva, no se justifica un salario modesto frente a un alto valor de la cláusula de rescisión.

La duración del contrato igualmente es un elemento balizador para verificar el monto de la cláusula de rescisión. En divisiones inferiores, por ejemplo, es común que los contratos sean fijados por el plazo de una temporada, de esta manera, no es justificable que la cláusula de rescisión no sea compatible con este plazo de duración. Incluso porque comúnmente en estas divisiones inferiores los futbolistas son fichados sin costes o por bajas inversiones. Luego, firmar contratos de largo plazo, con cláusula de rescisión de alto valor, no se molda a tal realidad.

Claro que no se puede llegar de forma apresurada a la conclusión de que todas las cláusulas de rescisión son abusivas. Aquí cabe hacer referencia al artículo 3° del Código Civil que dispone que las normas se interpretarán según “la realidad social del tiempo en que han de ser aplicadas”. O sea, es necesario tener en cuenta que la gran mayoría de dimisiones voluntarias ocurren porque existe por detrás un club/SAD con capacidad financiera para pagar el valor de la cláusula de rescisión. Además, no se puede olvidar que pueden existir situaciones en que el futbolista realmente se ve obligado a pagar la cláusula de rescisión, sea porque tiene la intención de rescindir su contrato por cuestiones personales no relacionadas a la actividad deportiva y porque ningún club/SAD tiene interés en contratarlo. En este último caso no necesariamente el valor de la cláusula de rescisión tiene que ser minorado. Como antes dicho, la revisión se impone cuando pactada elevada cuantía que efectivamente impida el futbolista de extinguir su contrato. Es por ello que es muy importante considerar la realidad del mercado y evaluar cada caso concreto, para sólo entonces concluir si la cláusula de rescisión puede ser moderada, por la vía negociadora o por la vía judicial.

³³³ PALOMAR OLMEDA, Alberto. La Regulación del Deporte Profesional, en **Introducción al Derecho del Deporte**. CASADO, Julián Espartero et al (coord.) o. c., p.319.

No hay dudas que esta situación de no haber criterios concretos establecidos en la legislación deportivo-laboral y las discusiones jurídicas sobre los requisitos de validez dificultan enormemente la búsqueda por fundamentos jurídicos para validar o no el valor de cláusula de rescisión trayendo, por consecuencia, inseguridad e incertidumbre jurídica. En otras palabras, el alcance de la eficacia de las cláusulas de rescisión de los contratos de trabajo de los futbolistas (y deportistas en general) es de muy compleja configuración y definición. Es por ello que en cada negociación que lleva a la firma de un nuevo contrato de trabajo entre un club/SAD y un futbolista, deben las partes fijar el valor de la cláusula de rescisión *ab initio*, buscando el debido equilibrio entre la libertad de pactos, cláusulas y condiciones del artículo 1.255 del Código Civil y el derecho al trabajo previsto en el artículo 35.1 de la Constitución Española. Actuando con esta atención las partes seguramente conocerán el precio que deberá ser abonado por la utilización de la cláusula de rescisión, algo que ciertamente ayudará a evitar la judicialización del tema.

3.12.9.1.3.1.5 Sentencias

a) El caso Téllez

El caso Téllez es uno de los casos que sentaron jurisprudencia en lo que se refiere a la judicialización del tema de las cláusulas de rescisión. Fue la primera sentencia a moderar una cláusula de rescisión.

El futbolista Oscar Téllez firmó contrato de prestación de servicios deportivos, como aficionado, con el Pontevedra Club de Fútbol, para las temporadas 1996/1997 y 1997/1998. Este contrato contenía una cláusula de rescisión de 15 millones de pesetas para el supuesto de incumplimiento por parte del futbolista. Durante la primera temporada el club, debido a dificultades financieras dejó de pagar al futbolista la cantidad de 1.175.000 pesetas, lo que motivó el futbolista a reclamar judicialmente el pago de tal valor. La deuda fue reconocida. Igualmente, el futbolista solicitó la extinción del contrato por impago de salarios, con base en el artículo 16.2 del Real Decreto nº 1006/1985 y artículo 50 del ET vigente a la época. Determinado el juicio para el día 08/09/1997, fue reconocido el abandono, porque antes de tal fecha, en el día 15/07/1997, el futbolista comunicó a su club que estaba cambiando de residencia ante la negativa del club de le proporcionar la carta de libertad. En el día 18/07/1998, el futbolista plantea demanda de reclamación de impago de salarios, firmando, entonces, contrato de trabajo con el club Deportivo Alavés SAD, día 19/08/1997.

El Pontevedra Club de Fútbol decide presentar demanda, día 06/03/1998, en contra el futbolista y su nuevo club Deportivo Alavés SAD para reclamar el pago de la cantidad de 15 millones pactada en el contrato. La sentencia nº 341, del Juzgado de lo Social nº 1 de Pontevedra, estimó parcialmente la demanda y condenó al futbolista, y subsidiariamente el club Deportivo Alavés SAD, a pagar la cantidad de 3 millones de pesetas al Pontevedra Club de Fútbol. Se ve que la cantidad reclamada por el club Pontevedra fue expresivamente reducida.

La sentencia de primera instancia identificó la cláusula de rescisión con naturaleza de cláusula penal, prevista en el artículo 1.152 del Código Civil, justificando la reducción del valor mediante la aplicación del artículo 1.154 del Código Civil. Según la sentencia, este artículo se podría aplicar, porque había un cumplimiento parcial del contrato por parte del futbolista (el incumplimiento ocurrió en una de las dos temporadas pactadas), el incumplimiento fue precedido de un incumplimiento salarial por el club, el club equivocadamente denegó la condición de profesional al futbolista, y los daños y perjuicios causados al club por el futbolista deben relacionarse con la remuneración del futbolista. Por ello el valor de 3.000.000 pesetas.

El club recurrió al Tribunal Superior de Justicia de Galicia, que decidió que la cláusula de 15.000.000 estaba adecuada y no representaba un obstáculo para que el futbolista pudiese ejercer su derecho a rescindir el contrato, además, garantizaba la protección de los intereses del club. El tribunal, no compartiendo con los razonamientos de primera instancia, entendió que no se trata de una cláusula penal, sino de un derecho del futbolista de dimitir de su trabajo a cambio de pago de una indemnización. El tribunal asentó que verificado abuso de derecho sería posible cuestionar las cláusulas judicialmente, pues las cláusulas no pueden frustrar la expectativa de promoción profesional del futbolista, tampoco impedir al futbolista de cambiar de club. Sin embargo, en este caso concreto el tribunal entendió que el valor no era abusivo, aunque endosó la tesis de que las cláusulas de rescisión no podrían convertirse en un derecho de retención.

A pesar de la reforma por el tribunal, la sentencia fue un marco para el debate judicial de las cláusulas de rescisión. Fue la primera que enfrentó el tema y llamó la atención para la actuación del Poder Judicial frente a las demandas propuestas para discutir el tema de las cláusulas de rescisión.

b) El caso Zubiaurre

En el año de 2006 otro caso acabó conocido por analizar el tema de las cláusulas de rescisión.

En 02/07/2004 el futbolista Iván Zubiaurre firmó contrato de trabajo profesional con el club Real Sociedad de Fútbol SAD, y, faltando aún un año de contrato, utilizó la facultad del artículo 16.1 del Real Decreto nº 1006/1985 para rescindir unilateralmente su contrato de trabajo, para así poder firmar nuevo contrato. El futbolista firmó contrato verbal por seis temporadas con el Athletic Club SAD.

La Real Sociedad de Fútbol SAD presentó demanda para cobrar el monto de 30.050.605,22 EUR referente a la cláusula de rescisión. La parte dispositiva de la sentencia del Juzgado de lo Social nº 1 de San Sebastián, dictada día 09/03/2006, fue la siguiente: “Que estimando en parte la demanda presentada por Real Sociedad de Fútbol, SAD, contra D. IVAN ZUBIAURRE URRUTIA y Athletic Club, SAD, debo condenar a D. IVAN ZUBIAURRE URRUTIA al pago de la cantidad de 5.000.000 EUR en concepto de indemnización por daños y perjuicios derivados de la extinción unilateral del contrato de trabajo, y sin que sea imputable a la empleadora, debiendo condenar con carácter subsidiario a Athletic Club, SAD, al pago de la mencionada cantidad.”³³⁴

La sentencia consideró abusivos los 30 millones de EUR fijados por la Real Sociedad de Fútbol SAD para resolver el contrato considerando las condiciones contractuales del futbolista, que percibía salario 390,66, además de haber recibido prima de fichaje de 12.020,24 EUR, totalizando valores cerca de 100.000,00 EUR, la posición que jugaba el futbolista (lateral derecho), afirmando que el monto original solamente se ha pagado por las grandes estrellas del fútbol. La citada sentencia fue recurrida en suplicación por la Real Sociedad de Fútbol SAD, el futbolista y el Athletic Club SAD, dictándose por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, sentencia con fecha 17/10/2006, manteniendo la sentencia de primera instancia.

Se formularon recursos de casación al Tribunal Supremo para la unificación de doctrina, sin embargo, han sido desestimados por sentencia del día 12/05/2008. Así, confirmada la sentencia inicial que fijó la cantidad de 5.000.000,00 EUR a título de cláusula de rescisión.

c) El caso Alberto Benito

Este es otro caso llevado a los Tribunales en virtud del tema de las cláusulas de rescisión. El futbolista Alberto Benito jugaba por el club Nàstic de Tarragona, cuando ha decidido

³³⁴ IUSPORT. Disponible en: < <http://www.iusport.es/images/stories/STS-ZUBIAURRE-2008.pdf>>. Acceso en: 27 sep. 2016.

marcharse al equipo B del club Real Sporting Gijón SAD, rescindiendo unilateralmente su contrato, y firmando contrato de trabajo de 01/07/2013 hasta 30/06/2015 con su nuevo club.

El club de origen presentó demanda en contra el futbolista y el club Real Sporting Gijón SAD para reclamar el pago de la cláusula de rescisión de 1.500.000,00 EUR. La sentencia, dictada por el Juzgado de lo Social nº 3 de Tarragona, consideró abusiva el valor de la cláusula de rescisión, para atenuar el monto para 53.800,00 EUR en atención al caso concreto.³³⁵

La sentencia fue recurrida en suplicación ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, manteniendo la sentencia de primera instancia.

El futbolista presentó recurso al Tribunal Supremo, que fue desestimado. Así, confirmada la sentencia inicial que fijó la cantidad de 53.800,00 EUR a título de cláusula de rescisión a ser pagado por el futbolista, siendo el club Real Sporting Gijón SAD condenado subsidiariamente.

d) El caso Oliver Bocos

El futbolista Oliver Bocos firmó contrato de trabajo profesional por una temporada con el club Merida Unión Deportiva el día 06/08/2008. El club no da de alta al futbolista en la RFEF y la Seguridad Social, aunque tenga jugado un partido. Ocurre que el día 15/08/2008 el futbolista firma contrato con el club Racing Club de Ferrol, que de inmediato registra el contrato en la RFEF y la Seguridad Social. El club Mérida presenta demanda para cobrar la indemnización de 300.000,00 EUR por rescisión unilateral del contrato de trabajo, alegando violación al artículo 16.1 del RD. En primera instancia el futbolista fue absuelto del pago de la cláusula de rescisión por sentencia del Juzgado de lo Social nº 2 de Ferrol, de 12 de noviembre de 2010, que de forma innovadora desconsidera cualquier referencia para eventualmente minorar el valor de la cláusula de rescisión. El Mérida interpuso recurso de suplicación, que fue desestimado por el TSJ de Galicia 7801/2013, de 04 de octubre de 2013, manteniendo la sentencia de primera instancia. El Tribunal ha reconocido que el valor de la cláusula de rescisión era abusivo y desproporcional frente al valor del salario y demás números del contrato de trabajo. Véase como decidió la sentencia:

Como en numerosos supuestos decididos por la doctrina de suplicación, ahora el importe de la cláusula rescisoria deviene notoriamente desmedido y desproporcionado con relación a los demás pactos contractuales de similar naturaleza, pues mientras aquél

³³⁵ IUSPORT. Disponible en: <<http://iusport.com/not/3322/un-juez-de-tarragona-atenua-la-clausula-de-rescision-en-base-a-la-categoria-de-destino-del-jugador/>>. Acceso en: 19 feb. 2017.

se fijó en 300.000 euros se convino que la remuneración anual máxima del futbolista no excedería de 55.500 euros (fundamento jurídico 3º), cantidad ésta a abonar por la empresa de haber optado por la rescisión, y sin que el club hubiera satisfecho precio alguno en concepto de fichaje a la entidad deportiva de origen del futbolista; por otro lado, la duración del contrato (1 temporada) descarta cualquier alteración esencial de los planes deportivos del club.

Así, fue reconocida la justa causa por parte del futbolista para rescindir unilateralmente al contrato de trabajo, no siendo debida la cláusula de rescisión.

3.12.9.1.3.1.6 La rescisión por voluntad del futbolista para concretar transferencia a otro club

Como antes se ha visto, el futbolista tiene la facultad de unilateralmente rescindir a su contrato de trabajo con su club/SAD, sin embargo, para que pueda seguir ejerciendo la actividad sin perjuicios, tiene el deber de pagar el valor de la cláusula de rescisión. Existen situaciones en que el club no acepta recibir el valor de la cláusula de rescisión o mismo cuando dos clubes negocian el traspaso del futbolista, y entre ellos no hay acuerdo, entonces el club interesado en fichar al futbolista o el propio futbolista podrán valerse de la previsión del artículo 2 del Libro V del Reglamento General de la LNFP. Tal artículo contiene las posibilidades legales de cancelación de la inscripción de un futbolista profesional en un club/SAD (entiéndase la inscripción como la posesión de licencia deportiva). Y una de estas posibilidades es la rescisión unilateral por parte del futbolista. Así, para que la LNFP cancele la inscripción es requisito el depósito previo del importe previsto como indemnización. En caso de no haber importe previsto en contrato, la cancelación será llevada a efecto una vez se declara resuelto judicialmente el contrato que dio lugar a la inscripción.

Para que el futbolista pueda rescindir unilateralmente el contrato, sin depender de la anuencia de su club, es necesario que él o su nuevo club hagan el depósito del importe de la cláusula de rescisión en la LNFP. Toda vez que un club se demuestra interesado en fichar a un futbolista, que por su vez se interesa por la rescisión, las partes se enfrentan a la siguiente cuestión: ¿traspaso o pago de la cláusula de rescisión?

No habiendo acuerdo entre las partes (futbolista, club y nuevo club) respecto a la transferencia del futbolista para otro club, para que el futbolista obtenga la libertad contractual es necesario hacer efectivo el depósito de la cláusula de rescisión en la LNFP. El depósito del importe puede ser hecho tanto por el futbolista, como por el club de destino. Ocurre que importantes reflejos fiscales derivan a partir de la parte que efectivamente hace el referido

depósito. El artículo 2 del Libro V del Reglamento General de la LNFP no dice explícitamente cual sería la parte responsable por depositar la cláusula de rescisión, tampoco lo dice el artículo 17 del RETJ de la FIFA, aunque este artículo diga que el futbolista y su nuevo club tienen la obligación conjunta (solidaria) de efectuar el pago. Sin embargo, se supone normalmente que el pago de la cláusula es hecho por el club de destino (persona jurídica) y no por el futbolista (persona física), principalmente en las transferencias de elevados importes. El artículo 16 del Real Decreto nº 1006/1985 establece la responsabilidad subsidiaria del nuevo club del futbolista, que, en caso de insolvencia del futbolista, será demandado a pagar el importe de la cláusula de rescisión. Así, club comprador y futbolista están frente a dos opciones:

1 – El futbolista deposita la cláusula de rescisión en la LNFP:

Si el propio futbolista deposita el importe, con su propio dinero, no hay consecuencias fiscales. Pero esta es la hipótesis menos frecuente. Lo común es que el club comprador preste el dinero al futbolista para que haga el ingreso del importe en la LNFP. A pesar de no incidir el IVA, este “préstamo” podría ser interpretado por la Administración Tributaria Española como una prima anticipada facilitada por el club comprador, luego, esta entrega del club de destino al futbolista sería una suerte de anticipo de retribuciones de naturaleza salarial y, en consecuencia, sujeta a retención por IRPF, que en su importe más elevado asciende a más del 40%³³⁶. Esta es la opción que podría ser más gravosa, pues el futbolista no sólo no tiene capacidad financiera de pagar la cláusula de rescisión, como tampoco agregar el pago del IRPF.

Sin embargo, recientemente la LNFP hizo consulta a la Dirección General de Tributos, mediante la consulta vinculante V3375-16³³⁷, de 18 de julio de 2016, cuestionando la tributación del ejercicio de la cláusula de rescisión prevista en el contrato de trabajo de un futbolista profesional con su club. La cuestión planteada fue: “Cuál sería la tributación del pago de la denominada cláusula de rescisión a efectos del Impuesto sobre Sociedades del club/SAD adquirente, del Impuesto sobre el Valor Añadido (IVA) y del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF) del jugador”. Fue considerado que se trata de una renta no sujeta a tributación.

2 – El nuevo club deposita la cláusula de rescisión en la LNFP:

³³⁶ CABALLERO, Eliseo. **Traspaso vs cláusula de rescisión: repercusión fiscal de ambos conceptos**. Disponible en: < <http://www.agaz.es/traspaso-vs-clausula-de-rescision-repercusion-fiscal-de-ambos-conceptos>>. Acceso en: 01 oct. 2016.

³³⁷ ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DE DERECHO DEPORTIVO. Disponible en: <<http://aedd.org/images/novnormativas/CV-3375-16.pdf>>. Acceso en: 19 feb. 2017.

Cuando el club comprador es el sujeto que directamente abona la cantidad de la cláusula de rescisión en la LNFP a favor del club vendedor, no ocurre la incidencia de IRPF por ser tratar de una operación entre personas jurídicas. El club comprador paga el total de la cláusula de rescisión sin soportar ningún impuesto, pues el IVA sería deducible y además existe un precedente, que es la transferencia de Ronaldo, en el año 2002, del Inter de Milán al Real Madrid, dónde la operación se resolvió sin ningún tipo impositivo de por medio³³⁸. La consulta vinculante V3375-16 entendió que el importe de la indemnización no supone la contraprestación de ninguna operación sujeta al IVA que pudiera realizar el jugador a favor del club que efectúa el pago. Luego, la cuantía pagada al futbolista por el club, para que el futbolista haga efectiva la misma, no presupone operación sujeta al IVA.

Para citar un caso concreto reciente, la transferencia de Javi Martínez del Athletic Bilbao al *FC Bayern München*, realizada en el año 2014. El club Athletic Bilbao estaba negando negociar con el club alemán, incluso en contra la voluntad del futbolista. Así, utilizándose de la previsión del artículo 17.2 del RETJ, que permite interpretar que el pago de la cláusula de rescisión debe ser realizado por el club comprador y no por el futbolista, para depositar el importe de la cláusula de rescisión directamente en la LNFP, evitando que el futbolista tuviese que pagar el IRPF.

El hecho es que la decisión la tiene siempre el futbolista. No puede ser ejecutada cláusula de rescisión si el propio futbolista no quiere transferirse. En todo caso, existe una inseguridad alrededor del tema, un riesgo fiscal, pues no existe un régimen fiscal claro y definido aplicable al ejercicio de una cláusula de rescisión. Este contexto puede traer el riesgo de que la Hacienda solicite que sean prestadas aclaraciones o incluso que exija la retención del IRPF, mismo cuando el club comprador tenga efectuado el ingreso del importe de la cláusula de rescisión en la LNFP.

A través de la citada consulta vinculante V3375-16, la Dirección General de Tributos aclaró que:

“el abono al deportista profesional de una cuantía equivalente al importe de la cláusula de rescisión no responde a una finalidad remuneratoria que permita entender que nos encontramos ante una contraprestación que deriva directa o indirectamente de una relación laboral, presente o futura, sino que se trata del pago de una cantidad necesaria para que el club o entidad deportiva pueda adquirir un activo autónomo, intangible, transmisible y económicamente como son los derechos federativos sobre el deportista profesional valorable

³³⁸ EDITORIAL FUTBOLÍSTICA. **Cláusulas de rescisión: cómo funcionan (fiscalidad)**. Disponible en: <<https://editorialfutbolistica.blogspot.com.br/2015/03/clausulas-de-rescicion-como-funcionan.html>>. Acceso en: 01 oct. 2016.

al, cuya titularidad corresponde exclusivamente a un club o entidad deportiva, lo que de termina la consideración de dicho pago en el Impuesto sobre la Renta de la Personas Físicas con arreglo a su verdadera naturaleza y, por tanto, debe calificarse como ganancia patrimonial, de acuerdo con lo establecido en el artículo 33.1 de la LIRPF antes reproducido, a integrar en la base imponible general del Impuesto”.

En cuanto al ISS el importe de la cláusula de rescisión tendrá la consideración de activo intangible, a los efectos de la determinación de la base imponible del ISS.

De otra parte, para concretar la transferencia de un futbolista, los clubes tienen la opción de negociar un acuerdo para sellar el traspaso, sea por el valor de la cláusula de rescisión, sea por otro valor. No hay una ejecución de la cláusula de rescisión, porque el traspaso es negociado de común acuerdo. En este caso, existe una actividad empresarial, que según el artículo 4.2 de la Ley nº 37/1992, de 28 de diciembre, del Impuesto sobre el Valor Añadido (IVA) sujeta el traspaso a un impuesto de 21% (artículo 90). Por ejemplo, si el importe de la cláusula de rescisión es 20.000.000,00 EUR, 4.200.000,00 EUR sería el valor del IVA.

A nuestro juicio existe el pago de una indemnización que sirve como una contraprestación a la transferencia de los derechos económicos y federativos del futbolista a un nuevo club. La transferencia no es más que una transmisión de derechos, así prevista en el artículo 4.2.b), siendo, por tanto, incidente el IVA. Algunos defienden que el IVA no incidiría, basado en el artículo 78.3.1 de la misma ley, al prever que no se incluirán en la base imponible del IVA “las cantidades percibidas por razón de indemnizaciones, distintas de las contempladas en el apartado anterior que, por su naturaleza y función, no constituyan contraprestación o compensación de las entregas de bienes o prestaciones de servicios sujetas al impuesto”. La discusión que aquí se instala es respecto a la naturaleza jurídica de la cláusula de rescisión. Siendo su naturaleza de indemnización, entonces el paso siguiente es definir si esta indemnización representa una contraprestación. Si la respuesta es sí, entonces el artículo no se aplica, pero si la respuesta es no, entonces el IVA no incidiría. Por lo tanto, el tema no es unánime y pasible de generar distintas interpretaciones.

Lo recomendable es que las partes acudan a la negociación para firmar traspasos, negociados y de común acuerdo, sin la necesidad de ejecutar la cláusula de rescisión formalmente.

3.12.9.1.4 Créditos debidos

Por fin, en cuanto a valores debidos, el futbolista tendrá derecho al recibimiento de saldo de salarios, pagas extraordinarias proporcionales, vacaciones proporcionales, eventuales primas de contratación o fichaje y primas de partido, premio de antigüedad, plus de antigüedad, derechos de imagen, entre otros debidos y que estén fijados en el contrato. Por otro lado deberá pagar una indemnización al club o SAD que será a que está pactada en el contrato o que la Jurisdicción Laboral determine. El club procede a la llamada “baja” en sus registros funcionales y en los expedientes personales del futbolista. Se extingue el vínculo laboral, extendiéndose para la disolución del vínculo deportivo, mediante la cancelación de la licencia (artículo 119.1.f) del Reglamento General 2016-2017 de la RFEF).

3.12.9.2 Extinción por causa justificada del club/SAD (por incumplimiento del club/SAD)

3.12.9.2.1 Concepto

Clasificada en la legislación laboral española como especie del tipo extinción por voluntad del deportista profesional, la extinción por causa justificada del club/SAD es entendida como autorizadora para que el futbolista, antes del vencimiento del plazo pactado, manifieste e implemente su voluntad de no más trabajar para el club/SAD. La voluntad sigue siendo elemento primordial, pero a diferencia de la extinción por cese/pedido de dimisión o abandono, la presente se fundamenta sobre causas justificadas que son graves incumplimientos por parte del club/SAD, cuyas causas están enumeradas en el artículo 50 del ET³³⁹, que se aplica supletoriamente considerando lo dispuesto en el artículo 21 del Real Decreto nº 1006/1985. O sea, está prevista en el artículo 16.2 del Real Decreto nº 1006/1985 y en el artículo 49.1.j) del ET, que determina que el contrato terminará por voluntad del trabajador, fundamentada en un incumplimiento contractual del empresario, siendo así desarrollado en el artículo 50.

³³⁹ Artículo 50. Extinción por voluntad del trabajador.

1. Serán causas justas para que el trabajador pueda solicitar la extinción del contrato:

a) Las modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo que redunden en perjuicio de su formación profesional o en menoscabo de su dignidad.
 b) La falta de pago o retrasos continuados en el abono del salario pactado.
 c) Cualquier otro incumplimiento grave de sus obligaciones por parte del empresario, salvo los supuestos de fuerza mayor, así como la negativa del mismo a reintegrar al trabajador en sus anteriores condiciones de trabajo en los supuestos previstos en los artículos 40 y 41 de la presente Ley, cuando una sentencia judicial haya declarado los mismos injustificados.

2. En tales casos, el trabajador tendrá derecho a las indemnizaciones señaladas para el despido improcedente.

Las posibilidades jurídicas para requerir la extinción del contrato bajo una de estas hipótesis son las siguientes: incumplimiento de las obligaciones acordadas en el contrato entre futbolista y club/SAD, como falta de pago de salarios, pero también motivos como la modificación de las condiciones de trabajo que perjudiquen los intereses del trabajador de forma con que fuerce el futbolista a pedir dimisión, o que afecten su imagen o dignidad, son causas suficientes para que el futbolista pueda requerir la extinción del contrato. Igualmente, la figura de la extinción del contrato por falta de ocupación efectiva del trabajador es una de las manifestaciones más típicas de esta problemática en la contratación deportiva.

3.12.9.2.2 Causas

Para la primera hipótesis del artículo 50 – modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo que redunden en perjuicio de la formación profesional o menoscabo de su dignidad – afecta la esencia de la relación laboral. La doctrina entiende que son necesarios dos requisitos para configurar la extinción del contrato de trabajo, los cuales obviamente deben ser probados, son ellos: que se produzca un cambio sustancial en las condiciones de trabajo, al cual se une (i) el perjuicio a la formación laboral y (ii) acto por parte del empleador que denigre la dignidad del trabajador (por ejemplo, actividades no compatibles con su cualificación profesional). Un ejemplo de esta previsión legal ocurre cuando un club determina que un futbolista entrene, sin motivo aparente, con plantilla de categoría inferior, independiente del motivo, si para presionar la renovación de contrato o para que se marche a otro club/SAD. En este caso es evidente que la formación laboral estará perjudicada y su dignidad está siendo afectada, pues claramente representa un retroceso a la carrera deportiva. Luego, es necesario que concurren estos dos requisitos. La presencia de uno de forma aislada no autoriza el trabajador a pedir la extinción del contrato.

Como segunda posibilidad constante del artículo 50 está la falta de pago o continuados retrasos en el abono de salarios, que cuando incidente puede ser condición para la extinción del contrato. El entendimiento jurisprudencial defiende que la falta de pago tiene que ser reiterada y grave, que caracterice por lo menos tres meses de retraso en el pago. Aquí cabe referir que la ley deportiva brasileña prevé tres meses de retraso salarial para que el futbolista demande el club buscando la rescisión indirecta del contrato de trabajo. El impago de salarios afronta al Real Decreto n° 1006/1985 y al ET, que establecen como derecho la percepción puntual de la remuneración pactada.

Oportuno hacer referencia a la previsión del CCFP, que hace algunos años autoriza a los futbolistas requerir la rescisión anticipada del contrato por impago de tres o más meses de salario, independientemente de que sean consecutivas o no, parciales o totales. Los requisitos para ejercitar este derecho están previstos en el artículo 2º del Anexo VII del CCFP³⁴⁰. Este pedido de rescisión debe ser presentado por los futbolistas, a través de la AFE, ante la Comisión Paritaria del CCFP, contra los clubes/SAD's deudores, mediante la tramitación del procedimiento abreviado que se regula por las normas contenidas en el Anexo VII del CCFP. Se trata de una facultad del futbolista, que puede optar por el trámite del procedimiento abreviado o de accionar judicialmente al club/SAD.

Aún en relación a la rescisión con fundamento en el artículo 50.1.b), en esta hipótesis es discutible si el retraso de pago del derecho de imagen u otras rúbricas integrantes de la remuneración pueden servir de argumento para la rescisión del contrato de trabajo por voluntad del deportista por incumplimiento grave del club. El tema ya fue exhaustivamente analizado anteriormente, razón por la cual, teniendo naturaleza salarial, es sí posible pleitear la rescisión.

³⁴⁰ Artículo 2. Requisitos generales para el ejercicio de la acción.

1. Un Futbolista podrá solicitar la tramitación del presente Procedimiento Abreviado cuando su Club/SAD le adeude:

a) Cantidades como consecuencia del impago de mensualidades del salario, por un importe igual o superior a tres de éstas, independientemente de que sean consecutivas o no, parciales o totales.

Como excepción a lo dispuesto en el párrafo anterior, para aquellos Clubes/SADs que abonen en mensualidades la totalidad de las retribuciones fijadas establecidas en el contrato, debidamente registrado en la LFP, el importe al que ha de ascender el impago para que el futbolista pueda instar la resolución contractual anticipada será de cuatro mensualidades del salario, independientemente de que sean consecutivas o no totales o parciales. Para mensualidades de salario de la temporada en su integridad.

b) Algún plazo de ficha de la temporada en curso o cantidades aplazadas correspondientes a las temporadas anteriores, siempre que el importe de las deudas alcancen o superen el importe equivalente a tres mensualidades del salario. Si el Club/SAD estuviera al corriente del pago de las mensualidades, el procedimiento de extinción se solicitará transcurrido un mes desde la fecha de la generación del impago, o en todo caso el día hábil previo al inicio de las diez últimas jornadas, cuando el inicio de las diez últimas jornadas se produzca dentro del periodo del mes.

Como excepción a lo dispuesto en el párrafo anterior aquellos Clubes/SADs que se encuentren al corriente en el pago del salario mensual pactado en el contrato, no podrán ser objeto de solicitud de extinción contractual por el presente Procedimiento por impago de ficha, siempre y cuando abonen los siguientes porcentajes del total de sus remuneraciones fijadas anuales en mensualidades:

75% en la temporada 2016/17 y siguientes.

c) A lo establecido en los puntos a) y b) anteriores serán de aplicación los siguientes criterios: Para determinar el importe de cada mensualidad de salario se entenderá por tal la suma de todas aquellas retribuciones a percibir por el Futbolista, con carácter mensual, de conformidad con lo estipulado en su contrato de trabajo registrado en la LFP, que nunca podrá estar debajo del salario mínimo mensual establecido por el Convenio Colectivo.

Cualquiera que sea el salario mensual pactado en el contrato, el importe al que ha de ascender la deuda de las tres mensualidades deberá ser igual o superior a tres veces el salario mínimo mensual que se establezca en el Convenio Colectivo vigente en cada momento, o en el último Convenio que hubiera estado en vigor.

Para el cómputo del salario abonado al jugador se tendrá en cuenta no sólo el salario mensual, sino también cualquier otra retribución que haya cobrado el Futbolista por cualquier concepto.

No podrá iniciar el Procedimiento de extinción contractual aquél que, a la fecha de su presentación, haya percibido al menos el 50% de la totalidad de las retribuciones pactadas en el contrato por todos los conceptos para esa temporada.

Además, no hay impedimento para que el pedido de rescisión por impago del derecho de imagen esté fundamentado en el artículo 50.1.c) del ET.

El artículo 50.1.c) prevé que cualquier otro incumplimiento grave de las obligaciones del empleador puede extinguir el contrato. Es una previsión subjetiva, siendo condición que sean graves y culpables, excluyéndose los supuestos de fuerza mayor. Y es justamente aquí, a pesar de existir el entendimiento de que deba estar incluido en el apartado 50.1.a), que se incluye el componente de la falta de ocupación efectiva del trabajador, siendo acogido como un grave incumplimiento contractual. No está literalmente establecido que la falta de ocupación efectiva sea una causa justa para que el futbolista pueda buscar la rescisión del contrato. Es decir, es necesario que sea un grave incumplimiento contractual por parte del club/SAD no comprendido en los apartados a) y b) del artículo 50 y que sea voluntario.

La falta de ocupación efectiva es uno de los supuestos más comunes presentados a los Tribunales, pues se trata de un derecho del deportista a tenor del artículo 7.4 del Real Decreto nº 1006/1985 y del artículo 4.2.a) del ET, y que se entiende que protege frente a la obstaculización o impedimento de la prestación laboral por parte del club/SAD. Dice el artículo 7.4 que los deportistas profesionales tienen derecho a la ocupación efectiva, no pudiendo, salvo en caso de sanción o lesión, ser excluidos de los entrenamientos y demás actividades instrumentales preparatorias para el ejercicio de la actividad deportiva. Se configura cuando, por ejemplo, el club/SAD no tramita la licencia del futbolista sin que tenga un motivo suficientemente justificado, vez que no podrá participar de competiciones oficiales, que es la finalidad de la profesión. Aunque la no tramitación de la licencia no impida el futbolista de entrenar, lo importante aquí es que el futbolista depende de la licencia federativa para poder participar de las competiciones oficiales. Así, entiende la doctrina judicial³⁴¹ que la ausencia de tramitación de licencia por parte del club es elemento suficiente para que el futbolista reclame la extinción del contrato por incumplimiento de obligación empresarial. Situación distinta ocurre cuando el futbolista, debidamente en posesión de su licencia, le es impedido de participar de los partidos oficiales por decisión técnica del entrenador. El trabajador tiene la habilitación jurídica suficiente para participar en competiciones oficiales por estar en posesión de la pertinente y obligatoria licencia federativa, pero no juega habitualmente por una decisión técnica impuesta por el entrenador del equipo, que no considera conveniente contar con su participación para disputar los partidos oficiales; tal hecho no vulnera el derecho a la ocupación efectiva.

³⁴¹ STS 2492/2010, de 28 de abril de 2010.

Tal entendimiento ha sido consolidado por el Tribunal Supremo, en sentencia de unificación de doctrina, a partir del juicio del Caso Acuña (STS 2492/2010, de 28 de abril de 2010), que tendría contrato de trabajo firmado con el club Deportivo La Coruña, y que decidió, en el último año de contrato (2006) rescindir el contrato, porque el club no tramitó la licencia para la temporada 2006/2007. El futbolista presentó demanda alegando resolución contractual por modificación sustancial de las condiciones de trabajo. El club entonces declaró rescindido el contrato por causas objetivas, por la que el futbolista reclamó el reconocimiento del despido improcedente.

En primera instancia el juez calificó el despido como improcedente, fijando una indemnización de 800.000,00 EUR a favor del futbolista. El Tribunal de Justicia de Galicia alteró parcialmente el fundamento para reconocer tratarse de resolución de contrato por modificación sustancial de las condiciones de trabajo, que redundan en perjuicio de su formación profesional o menoscaban su dignidad por falta de ocupación efectiva, fijando, por su vez, la indemnización en 845.583,65 EUR. Por fin, el club presentó recurso de casación para unificación de doctrina, que fue desestimado. Véase el fundamento del Tribunal Supremo:

Ahora bien, si, como ocurre en el presente caso, la imposibilidad de participar en competiciones oficiales no tiene origen en una decisión técnica de quién tiene facultad para ello, sino que deriva de una "imposibilidad jurídica", desde el momento en que al jugador profesional se le impide el acceso al presupuesto jurídico que le habilita para ello, cual es tramitar y estar de alta en la licencia federativa, tal omisión empresarial supone privar a un deportista profesional del derecho a ejercer normalmente su profesión. 2) La acción de participar en los entrenamientos o sesiones técnicas del equipo únicamente constituye una actividad preparatoria para estar en las mejores condiciones en vista a participar en la competición oficial. Esta situación de baja, aunque se pueda modificar eventualmente en una temporada, supone excluir al deportista profesional de toda expectativa para poder ejercer su actividad principal con menoscabo para su formación, dignidad y futuro profesional. En estas condiciones, y como igualmente dictamina el Ministerio Público, se vulnera el derecho a la ocupación efectiva, lo que conlleva a un incumplimiento grave de las obligaciones empresariales, de donde deriva una compensación económica que deberá abonar el Club, ante la extinción de la relación laboral instada por el jugador. En definitiva, debe ser inadmitido este motivo, porque el hecho de que el Club demandado no haya tramitado la pertinente licencia federativa del deportista profesional demandante, viola su derecho a la ocupación efectiva, en cuanto le priva de toda expectativa a participar en las competiciones oficiales.

De forma definitiva el Tribunal Supremo afirmó que la ausencia de tramitación de licencia representa violación al derecho de ocupación efectiva, autorizando la rescisión del contrato.

Otros ejemplos de falta de ocupación efectiva son prohibir el futbolista de entrenar con la plantilla (designándole para entrenar aisladamente o en grupo separado o aún exigiendo que permanezca en su residencia sin entrenar) y el ostracismo en pretemporada. Lo correcto es que

el futbolista esté en posesión de la licencia, sin ser impedido de desempeñar los entrenamientos de igual forma y en iguales condiciones a los demás futbolistas del equipo. Pues así se garantiza la oportunidad de alcanzar el mérito deportivo, y así poder participar de las competiciones oficiales, considerando que sin entrenamientos estará siendo negado al futbolista el propio derecho al ejercicio de la profesión y las condiciones para buscar el éxito deportivo³⁴².

Miguel Cardenal Carro entiende que el problema, en todo caso, se traslada a los efectos de la decisión de alegar la violación a la ocupación efectiva, considerando que es algo que guarda íntima relación con el pacto y equilibrio de expectativas/salario, afectando además a todas las causas de extinción del contrato por voluntad del trabajador. En efecto, si el deportista entiende que su cotización es inferior a la plasmada en el contrato, no pedirá la extinción pues su situación le garantiza seguir cobrando su salario; si ocurre lo contrario, además de ganar la indemnización, podrá vender mejor sus servicios (esto puede ocurrir especialmente cuando el incumplimiento empresarial es el relativo al pago de los salarios).³⁴³

Es un punto de discusión relevante, pues de hecho importa la condición en que se encuentra el futbolista, el momento de la carrera, el salario que recibe, el club en que juega, el plazo restante del contrato; son factores que influyen en un contexto de verificación de violación o no al derecho a la ocupación efectiva.

Sin duda la falta de ocupación efectiva depende del medio de prueba, y es en este punto que reside un aspecto importante. Para que se confirme la extinción contractual es necesario también que los tribunales dicten una sentencia constitutiva. Significa que el futbolista debe permanecer en su puesto de trabajo mientras no cuente con un pronunciamiento favorable firme (sentencia constitutiva), pues de otra manera incurrirá en desistimiento voluntario. Sólo en algunos casos específicos se ha exceptuado la obligación de seguir trabajando. Así, la carta de libertad solamente es concedida cuando la sentencia sea firme.³⁴⁴

3.12.9.2.3 Procedimiento y consecuencias jurídicas

Por lo tanto, en estos casos de extinción fundada en incumplimiento empresarial, el futbolista tendrá necesariamente que presentar demanda laboral para probar el referido

³⁴² NETO, Fernando Tasso de Souza. O Direito/Dever de Ocupação Efetiva. In: MELO FILHO, Álvaro. et al (Coord.). **Direito do Trabalho Desportivo: Homenagem ao Professor Albino Mendes Baptista**. São Paulo: Quartier Latin, 2012, p. 163.

³⁴³ CARDENAL CARRO, Miguel. Las Relaciones Laborales em el Deporte Profesional. In: **Curso de Direito Desportivo Sistemico – Volume II**. MACHADO, Rubens Approbato et al (coord.) o. c., p. 98.

³⁴⁴ GARCÍA SILVERO, Emilio A. **La extinción de la relación laboral de los deportistas profesionales**. o. c., p. 282.

incumplimiento empresarial y así obtener la extinción del vínculo laboral, y también en esta misma demanda reclamar los salarios no percibidos agregado al pedido de pago de la indemnización que esté pactada contractualmente o la prevista en el artículo 50.2 del ET, la cual será la misma del despido improcedente constante del artículo 15.1 del Real Decreto nº 1006/1985 (que a falta de pacto se fijará judicialmente, de al menos dos mensualidades de sus retribuciones periódicas, más la parte proporcional correspondiente de los complementos de calidad y cantidad de trabajo percibidos durante el último año, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, por año de servicio), conforme expuesto en el artículo 16.2 del Real Decreto nº 1006/1985:

Artículo 16. Efectos de la extinción del contrato por voluntad del deportista.
[...]

Dos.-La resolución del contrato solicitada por el deportista profesional, fundada en alguna de las causas señaladas en el artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores, producirá los mismos efectos que el despido improcedente sin readmisión.

Cabe a los Tribunales analizar si la pretensión del futbolista tiene fundamento y se es viable jurídicamente, siendo necesario aguardar sentencia definitiva procedente para que el contrato de trabajo pueda ser considerado finalizado.

Igualmente es importante que el futbolista haga pedido cautelar para que pueda obtener su libertad profesional y fichar por otro club/SAD, puesto que caso contrario tendrá que esperar la resolución judicial para dar por finalizada la relación laboral. Es decir, es importante tener claro que el cese o la dimisión y el abandono extinguen automáticamente el contrato de trabajo, pues el futbolista lo hace de forma unilateral, por su exclusiva voluntad sin cualquier tipo de interferencia del club/SAD. Al revés, como arriba mencionado, en caso de incumplimiento empresarial, la extinción no se opera de forma instantánea, siendo requisito para obtener la libertad contractual la presentación de demanda laboral y la consecuente comprobación de lo alegado para que, de esta forma, el juez se convenza acerca del pedido del futbolista y declare rescindido el contrato de trabajo deportivo.

Interesante observar que para Remedios Roqueta Buj

no es necesario acudir a un procedimiento judicial en el que se declare la ruptura de la relación laboral, puesto que esta libertad de extinción contractual que tiene el trabajador se basa en el carácter libre y consensual de la prestación de servicios laborales. La sentencia judicial sólo será necesaria si se pretende imputar la responsabilidad de la ruptura contractual al empleador a efectos de

reclamar del mismo una indemnización como si de un despido improcedente se tratara.³⁴⁵

En cuanto al ejercicio de la demanda resolutoria del contrato de trabajo, es necesario tener en cuenta que el plazo de prescripción es de un año, de acuerdo con el artículo 59.1 del ET.

3.12.9.2.4 Créditos debidos

Con respecto a los valores debidos, el futbolista tendrá derecho al recibimiento de rúbricas como saldo de salarios, pagas extraordinarias proporcionales, vacaciones proporcionales, eventuales primas de contratación o fichaje y primas de partido, premio de antigüedad, plus de antigüedad, derechos de imagen, entre otros debidos y que estén fijados en el contrato. Igualmente recibirá una indemnización que será a que está pactada en contrato o que la Jurisdicción Laboral determinará con fundamento en el artículo 16.2 del Real Decreto nº 1006/1985 y el artículo 50.2 del ET. El club procede a la llamada “baja” en sus registros funcionales y en los expedientes personales del futbolista. Se extingue el vínculo laboral, extendiéndose para la disolución del vínculo deportivo, mediante la cancelación de la licencia (artículo 119.1.f) del Reglamento General 2016-2017 de la RFEF).

3.12.10 Por el pago de la cláusula de rescisión

Prevista en la *lex sportiva* brasileña como una causa expresa de extinción del contrato de trabajo de los deportistas profesionales, el pago de la indemnización pactada entre futbolista y club/SAD pone fin a la relación laboral entre las partes. El Real Decreto nº 1006/1985 no posee esta previsión, sin embargo, aunque el referido Real Decreto también no obliga a que las partes hagan expreso un monto indemnizatorio a título de cláusula de rescisión, los contratos de trabajo actualmente contienen tal cláusula.

Así, si un club está interesado en el fichaje de un determinado futbolista y para tanto se dispone a pagar el valor de la cláusula de rescisión, fijado entre club/SAD y futbolista, estamos por delante una inminente extinción del contrato. Habiendo obviamente la voluntad del futbolista en transferirse, su actual club/SAD no tiene como impedir el traspaso del futbolista.

³⁴⁵ ROQUETA BUJ, Remedios. **Los deportistas profesionales: Régimen jurídico laboral y de Seguridad Social.** o. c., p. 428.

Sin embargo, hemos visto que si el club se niega a aceptar el traspaso del futbolista, cabe al club cesionario realizar el depósito de la cuantía en al LNFP.

De este modo, ocurriendo el pago del valor de la cláusula de rescisión, se implementa la cesión definitiva del futbolista al club cesionario, sin olvidar que es condición para la transferencia la concordancia formal y expresa del futbolista y, cuando menor de edad, de su padre, madre o representante legal. Las partes involucradas, club cedente, club cesionario y futbolista, firman un contrato de traspaso, estableciendo todas las condiciones para que ésta efectivamente ocurra.

Con el pago de la indemnización establecida en la cláusula de rescisión se extingue el vínculo laboral y el vínculo deportivo (cancelación de la licencia). No obstante, el club/SAD cedente deberá, previamente a la transferencia del futbolista al club/SAD cesionario, abonar eventual saldo de salarios, pagas extraordinarias proporcionales, vacaciones proporcionales, eventuales primas de contratación o fichaje y primas de partido, premio de antigüedad, plus de antigüedad, derechos de imagen, entre otros debidos y que estén fijados en el contrato. El club o SAD procede a la llamada “baja” en sus registros funcionales y en los expedientes personales del futbolista estando el futbolista libre para firmar el nuevo contrato de trabajo.

Así finaliza el análisis de las formas de extinción del contrato de trabajo del futbolista profesional en el ámbito de la legislación española.

4. CONCLUSIONES Y PROPUESTAS

El fútbol es un deporte en constante evolución. No sólo a nivel técnico y táctico, sino también a nivel normativo, tanto en el ámbito de los países, como en el ámbito de las federaciones nacionales y la FIFA. El escenario que se observa hoy en los campos de fútbol y fuera de ellos no es el mismo que se veía hace algunos años.

En el fútbol, principalmente el brasileño, surgen frecuentemente nuevos futbolistas que futuramente serán cedidos a otros clubes, sobre todo europeos, como por ejemplo españoles, por veces en traspasos de millones de dólares o euros. Además, por ser un deporte difundido ampliamente en la sociedad, genera exposición en la prensa, pues es de interés público. Marcas deportivas y marcas de otros segmentos de la economía producen productos y mercaderías vinculados a clubes y futbolistas, lo que fomenta la industria del fútbol. Como visto, no es solamente de campeonatos y de la disputa deportiva que vive el fútbol. Este evidente interés comercial y financiero que el fútbol presenta, crea la necesidad de una protección jurídica, obtenida por medio de leyes y normas que posibilitan el mantenimiento del orden y de la estabilidad de las relaciones entre clubes, futbolistas, intermediarios, asociaciones nacionales, directamente vinculadas a la práctica del fútbol organizado, así como a terceros interesados e indirectamente ligados al fútbol.

Se vio que uno de los pilares de la relación club-futbolista son los contratos, entre los cuales está el contrato de trabajo firmado entre futbolista profesional y club, por el cual son pactados derechos y deberes para ambas las partes. La FIFA defiende la estabilidad contractual como el principio clave del mantenimiento del orden en el fútbol en nivel internacional. Seguridad jurídica se adquiere a través del respeto a los contratos y de la existencia de normas que defiendan de forma equilibrada los intereses de clubes y futbolistas, principalmente cuando ocurre un incumplimiento contractual, situación que es regulada para que la parte perjudicada sea debidamente reparada.

En este trabajo, se ha buscado investigar el contrato de trabajo del futbolista profesional, a través de un estudio comparativo de ordenamientos jurídicos, específicamente de la legislación deportivo-laboral aplicable a las relaciones laborales entre futbolistas y clubes en Brasil y España, terminando por analizar las formas de extinción del contrato de trabajo en ambos países. La conclusión que se llega es que el tema está de cierta forma desarrollado en un nivel avanzado en ambos países, sin embargo, lejos de estar exento de dudas, distintas interpretaciones y discusiones judiciales al respecto. No existe un consenso y una unanimidad

sobre la interpretación conferida a las leyes nacionales, en nuestro caso brasileñas y españolas, aplicables a la relación de trabajo de futbolistas y clubes. Es decir, las normas deportivas carecen de evolución en algunos aspectos. En Brasil en el año 2011, por medio de la Ley n° 12.395/11 que ha alterado significativamente la Ley n° 9.615/98, hubo un expresivo avance en la búsqueda de resolver cuestiones que no estaban aclaradas anteriormente y también trayendo nuevos conceptos legales que antes no tenían previsión en la ley deportiva (se cita como ejemplo la creación de la figura del atleta autónomo; la innovación de que visado para deportistas ahora será concedido por el plazo del contrato, sin la incidencia del límite de dos años de la Ley n° 6.815/80; sin olvidar la creación de la cláusula compensatoria deportiva, entre otros aspectos). Innovaciones como la cláusula indemnizatoria deportiva y la cláusula compensatoria deportiva vinieron para cerrar la discusión sobre la cláusula penal, uno de los temas más controvertidos de toda historia del Derecho Laboral Deportivo; además, la Ley n° 12.395/11 ha tratado de incluir de forma expresa en la Ley n° 9.615/98 un más grande número de derechos laborales (limitación del periodo de concentración, etc.). Así, a pesar de eso, la modificación de la referida ley fue objeto de críticas como la dificultad de los clubes mantener sus futbolistas jóvenes, la prohibición de intermediarios firmaren contratos de representación con futbolistas menores de edad, entre otras. Existen opiniones favorables y desfavorables a los cambios ocurridos a la nueva redacción, pero como toda nueva ley, trajo expresivos avances, aunque aún exista espacio para desarrollo y mejora. Se puede añadir al desarrollo de las normas federativas la edición del RNRTAF por la CBF, que, inspirado en el RETJ de la FIFA, implementó cambios en el fútbol brasileño, estableciendo normas de control de pagos salariales, así como aclarando cuestiones referentes al registro y transferencia de futbolistas.

En España la normativa deportivo-laboral es un poco más antigua y ha traído una serie de derechos a los futbolistas que antes no se garantizaban expresamente en ley. Sin embargo, existe una consideración excesiva por la libertad de movimientos de los deportistas. Existe una carencia de conceptos más claros y definidos, lo que ha generado dificultades de interpretación para la doctrina y los tribunales. Igualmente se puede referir que el Real Decreto n° 1006/1985, a pesar de prever algunas condiciones y características específicas de la relación laboral de los deportistas profesionales, el hecho es que aún hace una excesiva referencia a la normativa laboral general, lo que por veces trae confusión. Por otro lado, tema como la ausencia de limitación de valor de las llamadas cláusulas de rescisión dificulta la salida y el incumplimiento contractual para eventual extinción del contrato por voluntad del deportista, además de temas como el derecho de imagen, compensación por preparación o formación, entre otros, aún carecen de aclaraciones en cuanto a su aplicabilidad práctica. Con respecto a este tema aún vale

mencionar que la participación de los deportistas en porcentaje de por lo menos 15% en las cesiones temporales y definitivas complica y perjudica los traspasos; se trata de una norma ultrapasada para los días actuales marcados por la necesidad de que clubes cedan sus futbolistas para equilibrar las finanzas. El Real Decreto nº 1006/1985 bien puede calificarse como una norma de características mínimas, en el sentido de que es escueta, ocupándose de cuestiones que podrían ser más desarrolladas. De otro lado, las normas federativas regulan ampliamente la actividad, siendo que recientemente la LNFP estableció en el año 2014 el Reglamento de control económico de los Clubes y Sociedades Anónimas Deportivas afiliados a la LNFP, cuya finalidad es la de imponer un control económico a los clubes, inspiradas en la normativa de control financiero de la UEFA, el llamado *Fair Play* Financiero.

Otro punto a destacar, aunque no haya sido expresamente abordado en este trabajo, es la diferencia entre los sistemas deportivos español y brasileño. El español se caracteriza por ser intervencionista; el deporte es integrante del ámbito público, existiendo una fuerte intervención del Estado, que busca tener el control de las acciones deportivas de las asociaciones deportivas y principalmente las federaciones, que ejercen funciones públicas por delegación del Estado. La dirección y el control del deporte no son privados, siendo una cuestión pública. Vimos que en España a las relaciones laborales de los futbolistas profesionales incide el Real Decreto nº 1006/1985, el ET, el CCFP, las normas federativas de la RFEF y las federaciones autonómicas, al revés que en Brasil la Ley nº 9.615/98 regula prácticamente todo, siendo que sólo recientemente la CBF ha establecido el RNRTAF. La diferencia es visible. Sea en ámbito privado (federaciones, clubes, etc.) o público (Estado, Comunidades Autónomas, etc.), en España existe una mayor cantidad de normas que rigen el fútbol, no sólo las relaciones laborales de los futbolistas, sino otras cuestiones relativas al fútbol. En Brasil, existe una cantidad inferior de normas.

El modelo brasileño no se muestra totalmente privado, sino un modelo mixto, donde la Constitución Federal garantiza el libre asociacionismo deportivo y la autonomía de las entidades deportivas, pero las intervenciones del Estado se hacen presentes a través de leyes como la Ley nº 9.615/98, que es la principal, el *Código Brasileiro de Justiça Desportiva* (CBJD), el *Estatuto do Torcedor*, entre algunas otras. Por lo tanto, no entrando en el mérito de cual es más ventajoso, tanto en el modelo español como brasileño, lo más importante es, cuando de la regulación de la actividad deportiva se trata, no olvidarse de la realidad deportiva, citándose como ejemplo, para permanecer en el tema de esta tesis doctoral, la relación laboral de los deportistas profesionales es bastante distinta de la relación laboral común. En España pasa lo mismo. La relación laboral de los deportistas, donde los futbolistas están incluidos, es

especial, siendo que la legislación laboral común se aplica de forma supletoria. Y ambos ordenamientos jurídicos (brasileño y español) están bajo la normativa FIFA, pues no pueden ir en contra, aunque a veces posean aspectos conflictivos. Esta es una conclusión importante.

a) Semejanzas y diferencias entre la normativa brasileña y española:

El contrato de trabajo del futbolista profesional en Brasil y España está inserto en las especies especiales del género contrato de trabajo, pues se trata de una categoría que posee particularidades analizadas en el presente trabajo, y que no se encuentran en las otras especies de contrato de trabajo. Así, se concluye que los elementos que forman parte de la relación laboral especial de los futbolistas profesionales en Brasil y España son semejantes, aunque algunos aspectos se presentan como propios de cada país. Como semejanzas se enumera la duración determinada del contrato, que en Brasil es de un mínimo tres meses y máximo cinco años; en España no existe duración mínima y máxima, es decir, la contratación es por tiempo cierto, aunque en España se pueda fichar futbolistas para la realización de un número de actuaciones definidas, lo que no existe en Brasil; el contrato se formalizará por escrito; el registro del contrato; ambos países poseen un modelo de contrato; etc. Sin embargo, existen diferencias como: en España el vínculo deportivo nace por medio de la licencia federativa, que es el documento por lo cual los futbolistas acceden a las competiciones oficiales; en Brasil, el vínculo deportivo se implementa a través del registro del contrato en la CBF y la consecuente publicación del nombre del futbolista en el BID para que tenga la condición de juego; la contraprestación económica por cesión temporal o definitiva de 15%, conforme el caso, sólo se observa en la normativa española.

En España la previsión de los derechos y deberes de los futbolistas, de los conceptos salariales, está principalmente dispuesta en el CCFP. El Real Decreto n° 1006/1985, así como el Estatuto de los Trabajadores también citan tales aspectos, pero el instrumento que efectivamente los establece y desarrolla es el CCFP. En Brasil, al revés, los derechos, deberes, conceptos salariales, periodo de concentración, etc., están principalmente definidos en la Ley n° 9.615/98. Esta es una comparación importante, pues en Brasil no existe un convenio colectivo que regule la actividad de los futbolistas profesionales. Y al mencionar los conceptos salariales existentes en Brasil y España cabe aclarar que el derecho de imagen por la ley brasileña es de naturaleza civil (aunque se ha visto que esta no es una regla, conforme la distinta interpretación de los tribunales y parte de la doctrina) y en España de naturaleza laboral (salarial) y civil; el plus de antigüedad no existe en Brasil, por otro lado, el derecho de arena y el FGTS no se ve en

España. Luego, existen algunos matices propios de cada país, pero la gran mayoría de los conceptos laborales que forman parte de la relación laboral de los futbolistas profesionales son similares en Brasil y España, siendo principal el hecho de que la actividad laboral de los deportistas profesionales es regulada por legislación específica, algo que no ocurre, por ejemplo, en países como Alemania e Inglaterra, donde se aplica la legislación laboral común a la relación laboral deportiva.

Además, con respecto a las formas de extinción del contrato es posible concluir que en España la legislación posee especificidades no previstas en la legislación brasileña, por ejemplo, que serían la extinción por el total cumplimiento del contrato, por crisis económica del club y por las causas válidamente consignadas en el contrato. Eso se explica por la constitución jurídica de los clubes, que en Brasil son en su gran mayoría asociaciones civiles, mientras que en España son clubes o sociedades anónimas deportivas. Las otras formas se asemejan, siendo, pues, jurídicamente especies con conceptos semejantes y de aplicación práctica semejante. Es decir, eso se explica porque el Derecho del Trabajo en Brasil y en España es semejante, como ha sido posible observar a lo largo del presente trabajo.

b) Sugerencias de cambio y mejora de las legislaciones brasileña y española:

Si bien las leyes y normas federativas actualmente existentes a nivel nacional (brasileño y español) e internacional (normas FIFA) están desarrolladas, nunca tendrán el poder de cerrar discusiones de relevancia en el ámbito jurídico del fútbol. El fútbol y el deporte en general constituyen un ordenamiento con principios y reglas propias, de aplicación específica y delimitada al universo deportivo. Las leyes deportivas tienen que ser adaptadas al contexto deportivo, que se caracteriza por su especificidad, no pudiendo ser marcado por tecnicismos exagerados, pues no se puede desconsiderar la realidad deportiva que se presenta de forma muy dinámica, debiendo así ser visto por los operadores del Derecho Deportivo. Lo que se nos ocurre de gran relevancia para terminar este trabajo, es presentar un elenco de propuestas, sin finalidad de agotar la discusión, para cambiar y mejorar las leyes y normas deportivas brasileñas y españolas:

Brasil:

- 1) *Fair Play* laboral: alterar el artículo 64 del RNRTAF, que trata del *fair play* laboral, para prever que el incumplimiento de pago de salarios sujeta el club deudor a la pérdida de tres puntos, de acuerdo con lo previsto en el REC del *Campeonato*

Brasileiro 2017. Así, se propone incluir tal regla en el RNRTAF para que la pérdida de puntos sea aplicable a todos los campeonatos del país;

- 2) *Luvas*: alterar la Ley n° 9.615/98 para expresamente prever que las *luvas* no tienen naturaleza salarial;
- 3) *Bichos*: alterar la Ley n° 9.615/98 para expresamente prever que los *bichos* no tienen naturaleza salarial;
- 4) Adicional nocturno: alterar la Ley n° 9.615/98 para expresamente prever que el adicional nocturno no es debido a los futbolistas, considerando las peculiaridades de la profesión;
- 5) Cláusula indemnizatoria deportiva: la revocada redacción de la Ley n° 9.615/98 (antes de los cambios de la Ley n° 12.395/11) establecía porcentajes de reducción de la antigua cláusula penal (reductores de 10%, 20%, 40% y 80%), aplicables para cada año realizado de vigencia del contrato; la llamada reducción automática. Se propone que tales reductores sean nuevamente inseridos en la ley;
- 6) Seguro: cambiar el RNRTAF para incluir previsión de que todos los clubes deben contratar el seguro so pena de prohibición de inscripción del equipo en los campeonatos. La previsión ya existe en el artículo 45 de la Ley n° 9.615/98, sin embargo, no hay penalidades previstas para la ausencia de contratación;
- 7) Ocupación efectiva: añadir al artículo 34, inciso II de la Ley n° 9.615/98 de forma expresa que es un deber de los clubes proporcionar al futbolista el respeto al derecho a la ocupación efectiva;
- 8) Derecho de arena: añadir al artículo 42, párrafo 1° de la Ley n° 9.615/98 de forma expresa que sólo los futbolistas que jugaron (once titulares y tres suplentes) tienen derecho al derecho de arena;
- 9) CNRD: cambiar el artículo 90-C de la Ley n° 9.615/98 para reconocer la CNRD como tribunal arbitral, y para que no sólo derechos patrimoniales disponibles puedan ser dirimidos vía arbitraje;
- 10) Disolución del vínculo deportivo: añadir al artículo 28, párrafo 5°, previsión de que el vínculo deportivo también se disuelve en caso de despido por justa causa del futbolista, muerte del futbolista, incapacidad permanente del futbolista, extinción del club y fuerza mayor;
- 11) Extinción del contrato de trabajo por incapacidad permanente: se propone un cambio legislativo para que el contrato de trabajo del deportista profesional pueda ser

extinguido en caso de incapacidad permanente del futbolista, y no sólo la suspensión del contrato;

- 12) Préstamo de futbolistas: cambiar el artículo 35 del RNRTAF para que el futbolista pueda jugar los partidos en que el club cedente y el club cesionario se enfrenten.

España:

- 1) Plazo del contrato de trabajo: se propone cambiar el artículo 6 del Real Decreto nº 1006/1985 para limitar el plazo al máximo de cinco años, de acuerdo con la sugerencia de la normativa FIFA (artículo 18 del RETJ);
- 2) Capacidad para firma del contrato: añadir al artículo 2 del Real Decreto nº 1006/1985 la edad mínima de dieciséis años para la firma de contrato de trabajo de futbolista profesional;
- 3) Exámenes médicos para validez del contrato: sanar la contradicción existente entre el artículo 143.3 del Reglamento General de la RFEF y la cláusula cuarta del Anexo I del CCFP, para que el CCFP sea alterado para ser conforme al Reglamento General, impidiéndose que el contrato sea extinguido si el examen médico diera resultado negativo después de ser firmado;
- 4) Derecho de imagen: añadir al artículo 28 del CCFP, que incluso cuando el derecho de imagen es explotado por persona jurídica interpuesta, la naturaleza es salarial;
- 5) Pago de porcentaje de 15% cuando sea implementada la cesión definitiva del futbolista: unificar el texto del artículo 13.a) del Real Decreto nº 1006/1985 y del artículo 17 del CCFP, estableciendo que el pago del porcentaje es de exclusiva responsabilidad del club cesionario, cuando éste es español. Si el cedente es un club español y el cesionario un club extranjero, entonces el club español es el deudor;
- 6) Extinción del contrato de trabajo del deportista profesional por expiración del tiempo convenido: añadir al artículo 13.b) del Real Decreto nº 1006/1985 que no es debida ninguna indemnización;
- 7) Cláusula de rescisión: cambiar el Real Decreto nº 1006/1985 para tornar obligatoria la inclusión en los contratos de trabajo de un valor de indemnización para las hipótesis de extinción del contrato por voluntad del deportista y por despido del deportista, tal como está previsto en la legislación brasileña, que actualmente prevé dos cláusulas (indemnizatoria y compensatoria), incluso estableciendo porcentajes de reducción (reductores de 10%, 20%, 40% y 80%, por ejemplo), aplicables para

cada año cumplido de vigencia del contrato. Se propone que tales reductores sean incluidos en el Real Decreto;

- 8) Préstamo de futbolistas: establecer en el Reglamento General de la RFEF que el futbolista cedido pueda jugar los partidos en que el club cedente y el club cesionario se enfrenten.

Debido a su avance, el fútbol continuamente nos presenta nuevas situaciones para las cuales no siempre existe una solución lista e inmediatamente aplicable, sea en la ley o en los propios contratos. Para tanto, se puede decir que el Derecho procura adecuarse a los hechos, a fin de regular aquello que aún no posee previsión legal. En el fútbol eso es de extrema relevancia, una vez que a cada año surgen nuevas formas de inversiones, de patrocinio, entre otros, que a veces no poseen previsión legal. El fútbol es un negocio, donde las entidades lo ven como fuente de ingresos, buscando el lucro. Los futbolistas, no infrecuentemente, son vistos como “mercaderías” que pueden ser negociadas para cualquier lugar del mundo. En este contexto se insertan los derechos laborales, los cuales buscan resguardar un mínimo de derechos de los futbolistas, pero también derechos de los clubes. Vale decir que la gran mayoría de los futbolistas profesionales no percibe salarios elevados, lo que refuerza la necesidad de existencia de leyes y normas que protejan las partes.

El contrato de trabajo traduce la voluntad de las partes, voluntad esta que en diversas situaciones no es respetada, ocasionando la extinción del contrato de trabajo, la cual puede ocurrir de diversas formas, sea en el ámbito brasileño o español. Ha sido posible dejar claro que el contrato de trabajo del futbolista profesional en el ámbito interno brasileño y español está inserto en las especies especiales del género contrato de trabajo, pues se trata de una categoría que posee particularidades desarrolladas en el presente trabajo, y no encontradas en las otras especies de contrato de trabajo.

Y una de las conclusiones más destacadas a que se llega es que los contratos constituyen la base de la seguridad jurídica que necesariamente debe existir en un campo tan desarrollado deportiva y jurídicamente como es el fútbol. El fútbol está entre dos grandes conceptos: la libertad de movimiento de los futbolistas de un lado y la estabilidad contractual de otro. Los contratos de trabajo deben siempre equilibrar los intereses de clubes y futbolistas, y lo indicado es incluir siempre de forma escrita todos los derechos y obligaciones de ambas las partes. Indudablemente las cláusulas de rescisión son el elemento primordial a ser incluido en los contratos de trabajo, hemos visto que en Brasil es obligatorio incluir cláusula indemnizatoria deportiva para los casos de rescisión del futbolista y cláusula compensatoria deportiva para los

casos de rescisión del club. En España no existe la obligación de incluir cláusula para la hipótesis de rescisión de responsabilidad del futbolista o del club. Aunque la costumbre sea incluir dicha cláusula, no se trata de una obligación legal. Así, definir con claridad las condiciones indemnizatorias para una eventual rescisión del contrato minimiza de manera significativa reclamaciones ante los tribunales.

Lo más importante es que los contratos contengan y prevean de la forma más completa posible todas las condiciones que involucran la relación laboral. Claro que siempre existe el derecho a que las partes recurran a los tribunales para discutir cláusulas del contrato de trabajo, así como el valor de la cláusula de rescisión, pudiendo ser el valor admitido o mitigado si es excesivo. No se puede olvidar que el fútbol está cercado de características propias, diametralmente opuestas a la relación laboral común.

No es posible uniformar casos concretos, puesto que cada contrato de trabajo está cercado por contenidos y condiciones distintas. Vale mencionar que en la especificidad del mundo deportivo, en nuestro caso del fútbol, existe una serie de formalidades con la finalidad de organizar, sostener y mantener las actividades deportivas profesionales, como por ejemplo, los registros competitivos, inscripciones, certificados y tantas otras solemnidades deportivas, que conjuntamente forman parte del aspecto jurídico del fútbol, totalmente indisociable del juego, que, sin embargo, son necesarias para mantener el orden y el respeto a las normas y leyes.

Así, mientras no ocurra un cambio legislativo en España, es muy importante que club y futbolista incluyan en el contrato de trabajo una cláusula de rescisión con el establecimiento de criterios y consecuencias financieras para el caso de rescisión unilateral, así como ocurre en Brasil, pues sin lugar a dudas serán minimizadas significativamente probables disputas contractuales. Toda esta explicación gira en torno al tema de la estabilidad contractual. Incluir cláusula de rescisión ayuda enormemente a evitar disputas contractuales. La FIFA busca al máximo evitar las rescisiones unilaterales, de forma que éstas sean absoluta excepción en el mundo del fútbol y, si llegan a ocurrir, la parte que no tenga justa causa sea debidamente sancionada por su acto. La FIFA valora el mantenimiento de la estabilidad contractual, lo cual es el eje de los contratos entre futbolistas y clubes. Los países deben siempre buscar la creación de mecanismos legales que desfavorezcan las rescisiones sin causa justificada. La existencia de derechos y deberes laborales a ambas las partes de forma justa y equilibrada, así como la inclusión de cláusula de rescisión refuerzan el cumplimiento de los contratos. La cláusula de rescisión, parafraseando Miguel Cardenal Carro, establece un equilibrio entre la libertad de movimiento del futbolista de cambiar de club y los intereses del club que cuenta con sus servicios.

Por lo tanto, a partir de la realización de esta tesis doctoral, es posible concluir que el fútbol exige la existencia de una estructura legislativa eficiente, a nivel nacional y de las normas FIFA, que favorezcan su desarrollo, y que sea capaz de resguardar derechos y deberes de todas las partes involucradas, especialmente de futbolistas y clubes, los cuales están configurados en el contrato de trabajo, que es la base jurídica del fútbol y sinónimo de estabilidad. Como bien se puede definir que no existe deporte sin derecho; el deporte no puede estar fuera del derecho. En el deporte no sólo las reglas de juego son importantes, sino también las normas jurídicas que solidifican y traen seguridad jurídica a la estructura del deporte. Para que el desarrollo sea constante y pueda reparar insuficiencias de la ley se han propuesto sugerencias de cambio, con la única finalidad de mejorar la regulación de las relaciones laborales del deporte profesional, evitándose la excesiva judicialización de la materia, puesto que leyes eficientes, claras y actualizadas mitigan discusiones y dudas de interpretación.

Se sabe que el fútbol, así como el Derecho, está en constante evolución. Parafraseando Álvaro Melo Filho, la vida deportiva es dominada por inmediatez y por resultados, sometida a la tiranía del presente, conduciendo, algunas veces, a cambios bruscos y no reflejados en la *lex sportiva* que la hacen pendiente de reformas. De otro lado, el juego jurídico se hace cada vez más variable y contingente, cada vez más flexible y técnicamente sofisticado; cada vez menos autónomo y delimitado a los límites estrictos del formalismo de las normas. Como se ha dicho, leyes seguras, claras y simples previenen demandas. Y es eso que las leyes laborales internas de cada país deben buscar, de igual forma a lo que la FIFA busca. Es necesario siempre buscar el equilibrio entre los intereses de futbolistas y clubes, garantizando así un sistema jurídico-deportivo confiable a los entes involucrados.

Las normas deportivas deben disponer sobre matices propios y diferenciados de las relaciones laborales de futbolistas y clubes, buscando armonizar las dimensiones jus deportivas internas y externas, de forma individual y colectiva, a fin de salvaguardar las especificidades de la estructura del aspecto laboral del fútbol, so pena de generar efectos de difícil reparación. Así, la constante actualización de las leyes del fútbol es una medida que se impone, de modo a acompañar la evolución del fútbol, trayendo seguridad y equilibrio para las relaciones jurídicas.

BIBLIOGRAFÍA

ALVES, Amilar Fernandes y SILVA, Leonardo Rabelo de Matos. **CÂMARA NACIONAL DE RESOLUÇÃO DE DISPUTAS - MÉTODO ALTERNATIVO DE CONFLITOS NO FUTEBOL.** Disponible en: < <http://www.indexlaw.org/index.php/revistasolucoesconflitos/article/view/1571/2032>>. Acceso en: 01 mar. 2017.

AMADO, João Leal apud RAMOS, Rafael Teixeira. Obrigações Especiais e Figuras Específicas de Justa Causa do Contrato de Trabalho Desportivo. In: **Curso de Direito Desportivo Sistêmico – Volume II.** MACHADO, Rubens Approbato et al (coord.) São Paulo: Quartier Latin, 2010.

AMORÓS, Agustín. **El Tribunal Supremo unifica la doctrina sobre el obligado al pago del 15% en las transferencias internacionales.** Disponible en: < <http://iusport.com/not/5651/el-tribunal-supremo-unifica-la-doctrina-sobre-el-obligado-al-pago-del-15-en-las-transferencias-internacionales/>>. Acceso en: 12 oct. 2016.

ARAÚJO, Mariana Vieira Lima e RAMOS, Rafael Teixeira. Cessão Temporária do Contrato de Trabalho Desportivo: Um Enfoque Brasileiro. In: MELO FILHO, Álvaro. et al (Coord.). **Direito do Trabalho Desportivo: Homenagem ao Professor Albino Mendes Baptista.** São Paulo: Quartier Latin, 2012.

As. La LFP defiende con datos su control económico del fútbol. Disponible en: < http://futbol.as.com/futbol/2014/09/07/mas_futbol/1410044741_507087.html>. Acceso en: 21 feb. 2017.

ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DE DERECHO DEPORTIVO. Disponible en: <<http://aedd.org/images/novnormativas/CV-3375-16.pdf>>. Acceso en: 19 feb. 2017.

BASTOS, Guilherme Augusto Caputo (org.). **Atualidades sobre Direito Desportivo no Brasil e no Mundo.** Dourados: Seriemma, 2009.

BARROS, Alice Monteiro de. **O ATLETA PROFISSIONAL DO FUTEBOL EM FACE DA “LEI PELÉ” (nº 9.615, de 24.03.98) E MODIFICAÇÕES POSTERIORES.** Disponible en: < http://www.trt9.jus.br/apej/artigos_doutrina_amb_03.asp>. Acceso en: 26 sep. 2015.

BELMONTE, Alexandre Agra. **Direito Desportivo, Justiça Desportiva e principais aspectos jurídico trabalhistas da relação de trabalho do atleta profissional.** Disponible en: < <http://portal2.trtrio.gov.br:7777/pls/portal/docs/PAGE/GRPPORTALTRT/PAGINAPRINCIP>>

[AL/JURISPRUDENCIA_NOVA/REVISTAS%20TRT-RJ/047/REVISTA%20TRIBUNAL%20REGIONAL%20%20DO%20TRABALHO%20DA%201%C2%AA%20REGI%C3%83O%20N%2047/DIREITO%20DESPORTIVO.PDF](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constitui%C3%A7ao.htm)>.

Acceso en: 20 mai. 2014.

BELMONTE, Alexandre Agra. *Atleta Profissional de Futebol: Breve Panorama do Direito do Trabalho Brasileiro a partir da Vigência da Lei n. 12.395/2011*. In: Belmonte, Alexandre Agra. et al (Coord.). **Organização do Desporto, da Justiça Desportiva e Principais Aspectos Jurídico-Trabalhistas da Relação de Trabalho do Atleta Profissional nos Planos Individual e Coletivo**. São Paulo: Ltr, 2013.

BEM, Leonardo Schmitt de (coord.); RAMOS, Rafael Teixeira (coord.). **Direito Desportivo – Tributo a Marcílio Krieger**. São Paulo: Quartier Latin, 2009.

BRASIL. Constituição (1998). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Disponible en: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constitui%C3%A7ao.htm>. Acceso en: 18 oct. 2014.

_____. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponible en: <<http://www.planalto.gov.br/ccivil/decreto-lei/del5452.htm>>. Acceso en: 21 oct. 2014.

_____. **Lei nº 9.615, de 24 de março de 1998**. Institui normas gerais sobre desporto e dá outras providências. Brasília, DF: Senado Federal, 1998. Disponible en: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L9615consol.htm>. Acceso en: 10 sep. 2014.

_____. **Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990**. Dispõe sobre o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, e dá outras providências. Brasília, DF: Senado Federal, 1990. Disponible en: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8036consol.htm>. Acceso en: 25 ene. 2015.

CABALLERO, Eliseo. **Traspaso vs cláusula de rescisión: repercusión fiscal de ambos conceptos**. Disponible en: < <http://www.agaz.es/traspaso-vs-clausula-de-rescision-repercusion-fiscal-de-ambos-conceptos>>. Acceso en: 01 oct. 2016.

CABANILLAS, José Manuel Ortiz. **Las cláusulas de rescisión en el fútbol profesional “modesto”**. Disponible en: < <http://iusport.com/not/1503/las-clausulas-de-rescision-en-el-futbol-ldquo-modesto-rdquo-/>>. Acceso en: 11 sep. 2016.

CARDENAL CARRO, Miguel. Las Relaciones Laborales en el Deporte Profesional. In: **Curso de Direito Desportivo Sistemico – Volume II**. MACHADO, Rubens Approbato et al (coord.) São Paulo: Quartier Latin, 2010.

CARDENAL CARRO, Miguel y IRURZUN UGALDE, Koldo. **Las Relaciones Laborales en el Deporte**. 2010.

CARLEZZO, Eduardo. **Riscos Jurídicos no processo de formação de atletas**. Disponible en: <http://www.carlezzo.com.br/artigos_pub_int.asp?codigo=99&pagina=>. Acceso en: 19 nov. 2014.

CARVALHO, Carla Vasconcelos. A Imagem do Atleta. In: **Curso de Direito Desportivo Sistemico – Volume II**. MACHADO, Rubens Approbato et al (coord.) São Paulo: Quartier Latin, 2010.

CHIMINAZZO, João Henrique Cren. Da antecipação parcial dos efeitos da tutela para a rescisão indireta do contrato de atleta profissional de futebol. **Revista Brasileira de Direito Desportivo**, São Paulo, n. 18, p. 18, jul/dez 2010.

CONFEDERAÇÃO BRASILEIRA DE FUTEBOL. Regulamento Nacional de Registro e Transferência de Atletas de Futebol. Disponible en: <http://cdn.cbf.com.br/content/201702/20170201154621_0.pdf>. Acceso en: 23 jan. 2017.

_____. Regulamento Geral das Competições, de 09 de diciembre de 2016. Disponible en: <http://cdn.cbf.com.br/content/201612/20161210001044_0.pdf>. Acceso en: 23 jan. 2017.

_____. **Câmara de Resolução de Disputas inicia trabalhos**. Disponible en: <<http://www.cbf.com.br/noticias/a-cbf/camara-de-resolucao-de-disputas-inicia-atividades#.WLd4n9Lyu1s>>. Acceso en: 01 mar. 2017.

_____. Fair Play Trabalhista: informações e esclarecimentos. Disponible en: <<http://www.cbf.com.br/noticias/a-cbf/fair-play-trabalhista-informacoes-e-esclarecimentos#.WLhQvzsrKUK>>. Acceso en: 02 mar. 2017.

CRESPO PÉREZ, Juan de Dios y FREGA NAVÍA, Ricardo. **Comentarios al Reglamento FIFA**. Madrid: Dykinson, 2010.

DELBIN, Gustavo; SILVA, Rodrigo Ferreira da Costa; GRAICHE, Ricardo. **Elementos de Direito Desportivo Sistemico**. São Paulo: Quartier Latin, 2008, p. 55.

DELGADO, Maurício Godinho e DELGADO, Gabriela Neves. Atleta Profissional de Futebol: Breve Panorama do Direito do Trabalho Brasileiro a partir da Vigência da Lei n. 12.395/2011. In: Belmonte, Alexandre Agra. et al (Coord.). **Direito do Trabalho Desportivo: Os Aspectos Jurídicos da Lei Pelé frente às Alterações da Lei n. 12.395/2011**. São Paulo: Ltr, 2013.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 8. ed. São Paulo: Ltr, 2009.

EDITORIAL FUTBOLÍSTICA. **Cláusulas de rescisión: cómo funcionan (fiscalidad)**. Disponible en: <<https://editorialfutbolistica.blogspot.com.br/2015/03/clausulas-de-rescision-como-funcionan.html>>. Acceso en: 01 oct. 2016.

ESPAÑA. **Real Decreto 1006/1985, de 26 de junio, por el que se regula la relación laboral especial de los deportistas profesionales**. Disponible en: <https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-1985-12313>. Acceso en: 10 jul. 2014.

ESPAÑA. AGENCIA ESTATAL BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO. **Convenio Colectivo para la Actividad del Fútbol Profesional suscrito entre la Liga Nacional de Fútbol Profesional y la Asociación de Futbolistas Profesionales, de 23 de noviembre de 2015**. Disponible en: <https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2015-13332>. Acceso en: 13 jul. 2016.

ESQUIBEL MUÑIZ, Unai. **Las denominadas “Cláusulas de Rescisión” del contrato de los deportistas profesionales**. Madrid: Dykinson, 2005.

EYRE, Patrick Asperó. **Las Denominadas Cláusulas de Rescisión**. Disponible en: <http://www.iusport.es/images/stories/CLAUSULAS_DE_RESCISION.pdf>. Acceso en: 31 jul. 2016.

EZABELLA, Felipe Legrazie. Direito de Imagem de Atleta e Direito de Arena. In: BASTOS, Guilherme Augusto Caputo (Org.). **Atualidades sobre Direito Desportivo no Brasil e no Mundo**. Dourados: Seriema, 2009.

_____. **O direito desportivo e a imagem do atleta**. São Paulo: IOB Thomson, 2006, p.142.

FÉDÉRATION INTERNATIONALE DE FOOTBALL ASSOCIATION. **Regulations on the Status and Transfer of Players**. Johannesburg, 7 June 2010. FIFA Executive Committee. Disponible en: <http://resources.fifa.com/mm/document/affederation/administration/02/70/95/52/regulationsoonthestatusandtransferofplayersnov2016websp_spanish.pdf>. Acceso en: 11 ene. 2017.

FREGA NAVÍA, Ricardo y MELO FILHO, Álvaro. **Derecho Deportivo Nacional e Internacional**. Buenos Aires: Ad-Hoc, 2007.

FUTEBOL INTERIOR. Luvas. Disponible en:

<http://www.futebolinterior.com.br/news/34803+Coluna_Direito_Deportivo_Luvas>.

Acceso en: 02 feb. 2015.

GARCÍA SILVERO, Emilio A. **La extinción de la relación laboral de los deportistas profesionales**. Pamplona: Thomson, 2008.

GARCÍA SILVERO, Emilio A. El Contrato de Trabajo de los Deportistas Profesionales en España. Aspectos Basicos. In: **Direito do Trabalho e Desporto**. OLIVEIRA, Leonardo Andreotti Paulo de. São Paulo: Quartier Latin, 2014.

GEHLING, Ricardo Tavares. Atleta Profissional: Natureza Jurídica do Contrato, Duração do Trabalho e Acréscimos Remuneratórios. In: Belmonte, Alexandre Agra. et al (Coord.). **Direito do Trabalho Desportivo: Os Aspectos Jurídicos da Lei Pelé frente às Alterações da Lei n. 12.395/2011**. São Paulo: Ltr, 2013.

GLOBOESPORTE.COM. Disponible en: <<http://globoesporte.globo.com/futebol/times/gremio/noticia/2015/06/gremio-e-kleber-fazem-2-acordo-e-conta-pagar-sobe-para-r-13-milhoes.html>>. Acceso en: 09 ene. 2016.

GONAZÁLEZ MULLIN, Horacio. El caso “Matuzalem” vs. el caso “Webster”. El nuevo laudo del TAS relativo a la indemnización por rescisión de contrato. El retorno a la estabilidad contractual. **Cuadernos de Derecho Deportivo**, Buenos Aires: Ad-Hoc, Nos. 11/12, 2010.

HITA, Luis Marín. Una Visión Crítica de la Sociedad Anónima Deportiva Española. In: **Curso de Direito Desportivo Sistêmico – Volume II**. MACHADO, Rubens Approbato et al (coord.) São Paulo: Quartier Latin, 2010.

IUSPORT. Disponible en: <<http://www.iusport.es/images/stories/STS-ZUBIAURRE-2008.pdf>>. Acceso en: 27 sep. 2016.

_____. Disponible en: <<http://iusport.com/not/3322/un-juez-de-tarragona-atenua-la-clausula-de-rescision-en-base-a-la-categoria-de-destino-del-jugador/>>. Acceso en: 19 feb. 2017.

_____. Disponible en: <<http://www.iusport.es/images/stories/jurisprudencia/STS-26-03-2014.pdf>>. Acceso en 23 feb. 2017.

_____. Disponível em: < <http://iusport.com/not/1889/la-afe-se-opone-a-que-se-rebaje-la-edad-minima-para-ser-jugador-profesional/> >. Acesso em: 15 fev. 2017.

JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Manual de Direito do Trabalho**. 2.ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2004. Tomo I.

_____. **Manual de Direito do Trabalho**. 2. ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2004. Tomo II.

JUSBRASIL. Disponível em: <<http://coad.jusbrasil.com.br/noticias/2291707/caso-bruno-flamengo-volta-atras-sobre-demissao-por-justa-causa>>. Acesso em 09 nov. 2015.

KRIEGER, Marcílio. Alguns conceitos para o estudo do Direito Desportivo. Revista Brasileira de Direito Desportivo, n. 1, 2002. In: **Direitos Trabalhistas do Atleta Profissional de Futebol**. MARTINS, Sergio Pinto. São Paulo: Atlas, 2011.

LEAL AMADO, João. Aspectos Gerais do Trabalho Desportivo em Portugal. In: **Direito do Trabalho e Desporto**. OLIVEIRA, Leonardo Andreotti Paulo de. São Paulo: Quartier Latin, 2014.

MACHADO, Rubens Approbato et al (coord.). **Curso de Direito Desportivo Sistemico**. São Paulo: Quartier Latin, 2007.

MACHADO, Rubens Approbato et al (coord.). **Curso de Direito Desportivo Sistemico – Volume II**. São Paulo: Quartier Latin, 2010.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

MARTINS, Sergio Pinto. **Comentários às Súmulas do TST**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

_____. **Direitos Trabalhistas do Atleta Profissional de Futebol**. São Paulo: Atlas, 2011.

_____. **Direito do Trabalho**. 22. ed. São Paulo: Atlas, 2005.

MARTORELLI, Rinaldo José. O Direito de Arena como Direito de Personalidade. In: **Curso de Direito Desportivo Sistemico – Volume II**. MACHADO, Rubens Approbato et al (coord.) São Paulo: Quartier Latin, 2010.

MELO FILHO, Álvaro. **Direito Desportivo – Aspectos Teóricos e Práticos**. São Paulo: IOB Thomson, 2006.

_____. **Nova Lei Pelé – Avanços e Impactos**. Rio de Janeiro: Maquinária, 2011.

_____. *Fair Play* Financeiro e Relações de Trabalho Desportivo. In: **Direito do Trabalho e Desporto**. OLIVEIRA, Leonardo Andreotti Paulo de. São Paulo: Quartier Latin, 2014.

MIRANDA, Martinho Neves. **O Direito no Desporto**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2007.

MONTES, Vicente. Deportistas Profesionales, en AA. VV., **Manual de la Organización Institucional del Deporte**, Barcelona: Paidotribo, 2010.

MULLIN, Horacio González. **Agentes de Jugadores, Reglamento FIFA edición 2008, las modificaciones más relevantes**. Disponible en: < <http://www.lex-net.com/new/agentes-de-jugadores-reglamento-fifa-2008-las-modificaciones-mas-relevantes/>>. Acceso en: 06 sep. 2015.

NETO, Bichara Abidão e MOTTA, Marcos. **A Participação de terceiros nos direitos de jogadores**. Disponible en: < <http://www.bicharaemotta.com.br/files/files/artigos/B-M-Artigo-Intervencao-de-Terceiros.pdf>>. Acceso en: 24 ago. 2015.

NETO, Fernando Tasso de Souza. O Direito/Dever de Ocupação Efetiva. In: MELO FILHO, Álvaro. et al (Coord.). **Direito do Trabalho Desportivo: Homenagem ao Professor Albino Mendes Baptista**. São Paulo: Quartier Latin, 2012.

ORRICO, Francisco Javier Fernández. **Peculiaridades en matéria de Seguridad Social de los deportistas**. Disponible en: < http://www.empleo.gob.es/es/publica/pub_electronicas/destacadas/revista/numeros/69/Est05.pdf>. Acceso en: 06 jul. 2016.

PALAZZO, Ivan. **Las cláusulas de rescisión y la diversidad de criterios**. Disponible en: < <http://iusport.com/not/3340/las-clausulas-de-rescision-y-la-diversidad-de-criterios/>>. Acceso en: 11 sep. 2016.

_____. **Sobre el porcentaje del futbolista en el monto de las transferencias**. Disponible en: < <http://iusport.com/not/5979/sobre-el-porcentaje-del-futbolista-en-el-monto-de-las-transferencias/>>. Acceso en: 01 oct. 2016.

PALOMAR OLMEDA, Alberto. La Regulación del Deporte Profesional. In: **Introducción al Derecho del Deporte**. CASADO, Julián Espartero et al (coord.) Madrid: Dykinson, 2009.

PANHOCA, Heraldo Luis. Lei Pelé Oito Anos (1998-2006): Origem do D'Esporto. In: **Curso de Direito Desportivo Sistêmico**. MACHADO, Rubens Approbato et al (coord.) São Paulo: Quartier Latin, 2007.

PARTIKEL, Andrea M.. **Formularbuch für Sportverträge**. München: C. H. Beck, 2006.

PÉREZ, Gerardo Luis Acosta. **El Futbolista Profesional en Sudamérica**. Asunción: Siglo XXI, 2008.

PICHETTI, Andréia Conte. Seguro Obrigatório no Contrato de Trabalho do Atleta Profissional. In: **Curso de Direito Desportivo Sistêmico – Volume II**. MACHADO, Rubens Approbato et al (coord.) São Paulo: Quartier Latin, 2010.

PINTO, Renata Jamús da Costa. Peculiaridades do Contrato de Trabalho no Futebol Profissional e a Cláusula Penal – Controvérsias Jurídicas com o Advento das Leis nº 9.615/98, 9.981/2000 e 10.672/2003. **Revista Brasileira de Direito Desportivo**, São Paulo, n. 14, jul/dez 2008.

PODER JUDICIAL. Disponible en: <
<http://www.poderjudicial.es/search/doAction?action=contentpdf&database=AN&reference=4658784&links=&optimize=20090716&publicinterface=true>>. Acceso en: 21 mar. 2016.

PUCHEU, Mario. Divergências (eventuais) entre normas relativas ao Direito Desportivo e decisões da Justiça Trabalhista. In: BASTOS, Guilherme Augusto Caputo (Org.). **Atualidades sobre Direito Desportivo no Brasil e no Mundo**. Dourados: Seriema, 2009.

RAMOS, Rafael Teixeira. **Cláusula Indenizatória Desportiva e Cláusula Compensatória Desportiva: Nova Sistemática Rescisória do Contrato de Trabalho do Atleta**. Disponible en: <
http://www.sintese.com/doutrina_integra.asp?id=1203>. Acceso en: 20 ago. 2014.

_____. **Direito Desportivo Trabalhista – A fluência do ordenamento do desporto na relação laboral desportiva e seus poderes disciplinares**. São Paulo: Quartier Latin, 2010.

_____. Obrigações Especiais e Figuras Específicas de Justa Causa do Contrato de Trabalho Desportivo. In: **Curso de Direito Desportivo Sistêmico – Volume II**. MACHADO, Rubens Approbato et al (coord.) São Paulo: Quartier Latin, 2010.

REAL FEDERACIÓN ESPAÑOLA DE FÚTBOL. Disponible en: <<http://www.rfef.es/noticias/mercado-esta-marcha-cuando-se-pueden-fichar-jugadores>>. Acceso en 24 feb. 2017.

RECK, Ariel N. Terminación del contrato de trabajo del futbolista profesional por mutuo acuerdo. Requisitos mínimos. **Anuario de Derecho del Fútbol**. Buenos Aires: Ad-Hoc. Número 2, Año 2009.

Revista Placar. **E o salário, ó! Saiba como é composta a renda dos jogadores**. Disponible en: < <http://placar.abril.com.br/materia/e-o-salario-o-saiba-como-e-comoposta-a-renda-dos-jogadores/>>. Acceso en: 29 jul. 2015.

ROQUETA BUJ, Remedios. **Los deportistas profesionales: Régimen jurídico laboral y de Seguridad Social**. Valencia: Tirant Lo Blanch, 2011.

RUBIO SÁNCHEZ, Francisco. Cláusulas de Rescisión y Justa Causa en España. In: **Direito do Trabalho e Desporto**. OLIVEIRA, Leonardo Andreotti Paulo de. São Paulo: Quartier Latin, 2014.

SÁ FILHO, Fábio Menezes de. **Contrato de Trabalho Desportivo**. São Paulo: LTr, 2010.

SÁ FILHO, Fábio Menezes de. Análise da Admissibilidade da Resolução de Conflitos Individuais Afetos ao Direito Laboral Desportivo pela Arbitragem no Brasil. In: MELO FILHO, Álvaro. et al (Coord.). **Direito do Trabalho Desportivo: Homenagem ao Professor Albino Mendes Baptista**. São Paulo: Quartier Latin, 2012.

SAGRES, Ronaldo Crespilho. O Assédio Moral no Esporte. In: **Curso de Direito Desportivo Sistêmico – Volume II**. MACHADO, Rubens Approbato et al (coord.) São Paulo: Quartier Latin, 2010.

SANTORO, Luiz Felipe Guimarães. **Afinal, para que servem os contratos?** Disponible en: <<http://www.efdeportes.com/efd59/contrat.htm>>. Acceso en: 03 mar. 2017.

_____. As Peculiaridades e Especificidades do Contrato de Trabalho do Atleta de Futebol. In: BASTOS, Guilherme Augusto Caputo (Org.). **Atualidades sobre Direito Desportivo no Brasil e no Mundo**. Dourados: Seriema, 2009.

_____. Contratos Deportivos en Brasil. **Anuario de Derecho Del Fútbol**. Buenos Aires: Ad-Hoc, año 2008, n. 1.

SERAFIM DOS ANJOS, Leonardo. Compatibilidade das Regras de Transferência da FIFA frente à Legislação Brasileira. In: BASTOS, Guilherme Augusto Caputo (Org.). **Atualidades sobre Direito Desportivo no Brasil e no Mundo**. Dourados: Seriemá, 2009.

STÜRMER, Gilberto. **Direito Constitucional do Trabalho no Brasil**. São Paulo: Atlas, 2014.

VEIGA, Mauricio de Figueiredo Corrêa da. **Autonomia dos contratos de trabalho de atletas profissionais**. Disponible en: < <http://painelacademico.uol.com.br/painel-academico/293-autonomia-dos-contratos-de-trabalho-de-atletas-profissionais->>. Acceso en: 02 ago. 2015.

_____. Direitos Conexos: Direitos de Imagem e de Arena. Fraude. In: Belmonte, Alexandre Agra. et al (Coord.). **Direito do Trabalho Desportivo: Os Aspectos Jurídicos da Lei Pelé frente às Alterações da Lei n. 12.395/2011**. São Paulo: Ltr, 2013.

VEIGA, Maurício de Figueiredo Corrêa da y SOUSA, Fabrício Trindade de. **A evolução do futebol e das normas que o regulamentam: aspectos trabalhista-desportivos**. São Paulo: LTr, 2013.

VEIGA, Maurício de Figueiredo Corrêa da. **Jogador sem seguro de vida deve receber indenização**. Disponible en: <<http://www.conjur.com.br/2012-jul-09/mauricio-veiga-jogador-seguro-vida-receber-indenizacao>>. Acceso en: 14 ene. 2016.

ZAINAGHI, Domingos Sávio. **Os Atletas Profissionais de Futebol no Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr., 1998.

_____. **Os Atletas Profissionais do Futebol no Direito do Trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2015.

_____. **Nova Legislação Desportiva: aspectos trabalhistas**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2004.

ZERO HORA. Disponible en: < <http://zh.clicrbs.com.br/rs/esportes/gremio/noticia/2015/06/gremio-fecha-acordo-e-pagara-r-7-2-milhoes-a-kleber-4772536.html> >. Acceso en: 09 ene. 2016.