

Voces: CORONAVIRUS - CASO FORTUITO Y FUERZA MAYOR - CONTRATO DE TRABAJO - DEPORTES - ENTIDADES DEPORTIVAS - JUGADOR DE FÚTBOL PROFESIONAL - LEY DE EMPLEO - PROCEDIMIENTO PREVENTIVO DE CRISIS - RESCISIÓN DEL CONTRATO - DERECHO COMPARADO - EXTINCIÓN DEL CONTRATO - REMUNERACIÓN

Título: Los contratos de futbolistas profesionales frente a la pandemia COVID-19

Autor: Gerbaudo, Germán E.

Fecha: 6-abr-2020

Cita: MJ-DOC-15272-AR | MJD15272

Producto: LJ,SOC,STF,MJ,SYD

Sumario: *I. Introducción. II. Las particularidades de los contratos de los futbolistas profesionales. III. El coronoavirus y el caso fortuito o fuerza mayor. IV. Reducción de salarios. V. Extinción contractual por no pago de los salarios. VI. Finalización de la temporada y prórrogas contractuales. VII. Conclusiones.*

Por Germán E. Gerbaudo (*)

I. INTRODUCCIÓN.

La pandemia COVID-19 generó la emergencia sanitaria a nivel global, provocando un alto impacto en las economías y en la sociedad.

La paralización de la actividad trajo consigo importantes pérdidas económicas en el deporte. Diversas competencias se suspendieron o reprogramaron su fecha de realización. El caso más significativo está dado por los Juegos Olímpicos de Tokio, donde luego de muchas negativas del Comité Olímpico Internacional (COI), cedió a las presiones y acordó con el gobierno de Japón posponer el evento para el año 2021.

Diversos torneos de fútbol se suspendieron. En Europa paralizaron su actividad la Bundesliga, la Premier League, la Serie A italiana, La Liga de España, la Ligue 1, entre otras. En América ocurrió lo mismo.

También otros deportes reprogramaron sus calendarios. La NBA -donde varios jugadores dieron positivo de coronavirus- suspendió la temporada. En el automovilismo la Fórmula 1 reprogramó su comienzo de calendario para mayo, aplazando los grandes premios de

Australia, Bahrein, Vietnam y China. En el ciclismo se aplazó el comienzo del Giro de Italia y el Tour de Emiratos Árabes fue suspendido cuando faltaban dos etapas para su culminación. La Federación Internacional de Tenis suspendió los torneos hasta el 20 de abril y se aplazó Roland Garros para septiembre. El máster de Augusta de Golf postergó su fecha de realización. Se suspendieron los maratones de Boston, Seúl y Roma. En Hípica el Derby de Kentucky se aplazó para septiembre.

En cuanto al fútbol en un primer momento las federaciones deportivas optaron por continuar las competencias dando las espaldas a la pandemia. Un caso emblemático es el de la UEFA que obligó a que el encuentro entre la Atalanta de Bérgamo y el Valencia FC se disputara en la ciudad de Milán (1) La consecuencia fue la propagación del virus a los simpatizantes de club español y a su plantilla donde el 35 % de la misma posteriormente dio positivo de COVID-19 (2).

Posteriormente, se pensó en continuar la práctica deportiva aunque sin público. Esta iniciativa no tuvo mucho predicamento por la oposición lógica de los deportistas dado que de ese modo ellos también estaban expuestos al contagio. Cabe traer a colación en nuestro país el caso de River Plate que se negó a participar de su cotejo contra Atlético Tucumán por la Copa de la Superliga. Finalmente, con la intervención del Titular del Ministerio de Turismo y Deporte, Sr. Matías Lammens, la Sueperliga Argentina anunció en fecha 18 de marzo la suspensión de la Copa de la Superliga.

La interrupción de las actividades deportivas provoca consecuencias económicas imprevistas y de considerable magnitud en todo el deporte. Asimismo, genera dificultades en la reprogramación de los calendarios para el año próximo o ante la prolongación de las competencias más allá de la finalización de la temporada (3).

Los clubes empiezan a sufrir las consecuencias económicas frente a la merma de ingresos que imposibilita cubrir sus gastos ordinarios. Esto se exhibe tanto en el deporte profesional como en el amateurs (4).

En esta colaboración, centramos nuestro análisis en los contratos de los futbolistas profesionales y la relación entre la entidad deportiva empleadora y el deportista. Nos indagamos sobre si frente a la situación de la pandemia COVID-19 los clubes pueden proponerles a los jugadores una baja de sus salarios, como así también si ante la falta de pagos de salarios los futbolistas podrían rescindir el contrato. También abordamos el supuesto si ante una eventual suspensión de los contratos de trabajo, superada la pandemia y terminada la temporada el 30 de junio esos contratos podrían prorrogarse de manera automática o requieren un acuerdo de parte. Se trata de todos temas de candente actualidad e interés práctico, cuya transcendencia se acrecienta día a día, a medida que la pandemia obliga a mantener la suspensión de actividades.

II. LAS PARTICULARIDADES DE LOS CONTRATOS DE LOS FUTBOLISTAS PROFESIONALES.

La relación que se entabla entre un futbolista profesional y la entidad deportiva a la cual presta sus servicios es de naturaleza laboral. Se trata de un contrato de trabajo que presenta singulares características (5).

Los contratos de los futbolistas profesionales son a plazo determinado o a plazo fijo. El

contrato a plazo fijo puede ser suscripto por futbolistas que hayan cumplido dieciséis años de edad, con un plazo mínimo de un año y máximo de cinco. No existe posibilidad de prórroga alguna. En la doctrina se indica que «es de la esencia del contrato del futbolista profesional que el mismo sea un contrato por tiempo determinado» (6).

En estos contratos el vencimiento se encuentra expresamente determinado desde el mismo momento de la suscripción. La circunstancia indicada constituye una importante diferencia con los contratos laborales comunes que son por plazo indeterminado. En el ámbito de los futbolistas profesionales, las normas que regulan su actividad «cambian radicalmente el paradigma del contrato de trabajo y, en beneficio del trabajador-jugador, imponen un vínculo contractual que necesariamente es por tiempo determinado» (7). Asimismo, se indica que «las características propias de su actividad hacen que predomine la contratación a plazo determinado y se instrumente por escrito. Su fundamento radica en las causas de rendimiento físico como por las particularidades propias de la actividad deportiva» (8).

III. EL CORONAVIRUS Y EL CASO FORTUITO O FUERZA MAYOR.

El caso fortuito y la fuerza mayor son «fenómenos dañosos irresistibles», que el sistema jurídico argentino les brinda idéntico tratamiento (9). El caso fortuito se refiere a hechos de la naturaleza y la fuerza mayor se vincula a actos humanos (10).

El art. 1730 del Código Civil y Comercial asimila la noción y los efectos del caso fortuito y la fuerza mayor, asumiendo que «tienen en común las características de ser imprevisibles e inevitables» (11). El precepto dispone que «se considera caso fortuito o fuerza mayor al hecho que no ha podido ser previsto o que, habiendo sido previsto, no ha podido ser evitado. El caso fortuito o fuerza mayor exime de responsabilidad, excepto disposición en contrario. Este Código emplea los términos 'caso fortuito' y fuerza mayor' como sinónimos».

El concepto del caso fortuito se remonta al derecho romano (12). En este derecho se distinguía el caso fortuito y la fuerza mayor, distinción que pasó a los antiguos derechos español y francés. A partir del Código de Napoleón se asimilaron sus consecuencias prácticas, al asignarle un único y mismo efecto. El Código Civil y Comercial de la Nación -como indicamos- asimila ambos conceptos (13).

El caso fortuito y la fuerza mayor se producen por una amplitud de supuestos que incluyen actos bélicos, huelgas, epidemias, enfermedades, catástrofes naturales (incendios, terremotos, inundaciones, etc.) o incluso actos de autoridad pública (emergencias, limitaciones, etc.) (14).

Para que se configure el caso fortuito o la fuerza mayor se deben reunir una serie de elementos básicos, a saber:

- el acontecimiento o el suceso: se trata del elemento objetivo.- el acontecimiento o suceso debe ser «imprevisible»: ello significa que «no ha podido ser previsto».

- el acontecimiento debe ser «inevitable»: al respecto se expresa que «resulta sustancial que el deudor, aun cuando haya sido precavido, no haya podido contrarrestar el evento, creando así la imposibilidad de cumplir con la obligación comprometida» (15).

- el acontecimiento debe ser «actual»: se indica que ello significa que «se trate de un hecho que se presenta al momento del incumplimiento, no bastando su inminencia ni la simple

amenaza de su ocurrencia» (16). En otros términos, se sostiene que «ha de ocurrir al tiempo en que correspondía cumplirse la obligación, no bastando la sola amenaza» (17). Asimismo, se dice que significa que «el hecho debe ocurrir contemporáneamente al momento del cumplimiento, y es menester que se trate de un hecho presente y no de una simple amenaza o de una imposibilidad eventual» (18).

- debe ser «extraño» o «inimputable» al deudor.

- debe ser «sobreviniente»: se expresa que «el hecho se haya configurado con posterioridad al nacimiento de la obligación, y debe provocar un obstáculo absoluto e insuperable para su cumplimiento» (19).

- debe ser «extraordinario»: entendido ello como que excede el orden natural. En tal sentido se expresa que «la ley ha querido comprender a aquellos sucesos que escapan a toda ponderación, o por lo menos a toda ponderación acertada o razonable, y que por ocurrir y manifestarse con posterioridad al tiempo de concertación del negocio, nunca podrían ser considerados, ni aun bajo la forma de condición para su cumplimiento» (20).

Por su parte, en el ámbito del derecho del trabajo, la LCT prevé la fuerza mayor como una justa causa de suspensiones sin goce de salarios (art. 219, LCT) y el despido por causa de fuerza mayor (art. 247, LCT) con una indemnización del 50% de la completa prevista en el art.245 (LCT).

En la doctrina se expresa que «la fuerza mayor -en lo que concierne al Derecho del Trabajo- consiste en la imposibilidad de cumplir con la obligación de dar ocupación en virtud de un hecho que no ha podido preverse o previsto no ha podido evitarse» (21).

IV. REDUCCIÓN DE SALARIOS.

En los medios de comunicación desatada la pandemia COVID-19 y frente a la suspensión de las actividades empezaron a conocerse las noticias de clubes que proponían reducir los salarios de sus futbolistas ante la disminución de los ingresos.

En tal sentido, el Barcelona FC uno de los equipos más poderosos del mundo frente a la crisis anunciaba la necesidad de adoptar medidas extremas como la reducción salarial de sus futbolistas, alcanzando posteriormente dicho reajuste en sus distintas secciones deportivas y permitiendo con ello abonar el salario a los empleados administrativos. La Juventus FC líder de la Serie A en el Calcio italiano acordó con sus jugadores y con el entrenador Maurizio Sarri una reducción de sus salarios desde marzo a junio como consecuencias de la pandemia. En la Premier League la Asociación de Futbolistas Profesionales (PFA) solicitó una reunión con los responsables de la Primera y Segunda división de Inglaterra para abordar reducciones de salarios. En la Bundesliga la plantilla del Bayer Munich aceptó recortes salariales, permitiendo de ese modo evitar las suspensiones y reajustes salariales a otros empleados del club.

En Colombia el club Jaguares de la Primera División dispuso la suspensión de 13 contratos profesionales -de un total de 30- lo que generó la oposición de la Asociación de Futbolistas de Colombia que calificó de ilegal la medida. Por su parte, en Suiza, el Sión que milita en la Primera División del fútbol de ese país despidió a 9 jugadores que no aceptaron una rebaja salarial.

Por el contrario, en el Ecuador la Agremiación de Futbolistas rechazó la propuesta de reducción salarial durante la vigencia de la pandemia COVID-19, manifestando que la percepción de remuneraciones completas es un derecho innegable de los futbolistas.

En nuestro país, a la fecha la posibilidad de reducción salarial tan solo se ha expuesto como una alternativa en los medios masivos de comunicación sin que se evidencien casos concretos en que las mismas se hayan llevado a cabo. Sin embargo, atento la prolongación del aislamiento social, obligatorio y preventivo con la consiguiente paralización de actividades no es descabellada la idea que en un futuro puedan darse situaciones similares a las que se están dando en otras partes del mundo.

En tal sentido, pensamos que podría acordarse una reducción salarial en el marco de un procedimiento preventivo de crisis, modificando las condiciones concertadas en los Convenios Colectivos o a través de una suspensión concertada por fuerza mayor.

En los clubes de las categorías inferiores del profesionalismo la reducción de salarios podrá acordarse a través de procedimientos preventivos de crisis donde en una instancia de negociación las partes acuerden bajar los mínimos salariales concertados convencionalmente. En estas categorías, los sueldos de los futbolistas generalmente son «bajos», alcanzando los mínimos acordados entre la AFA y FAA o superando levemente esos niveles. En estos casos, la paralización de las actividades producto de la pandemia golpea profundamente la economía de los clubes y con ello la posibilidad de afrontar el pago de salarios. En estos casos, el dinero que proviene de la televisación de los partidos generalmente no cubre los sueldos y se necesitan otros ingresos como los provenientes de cuotas societarias o de sponsors que ahora se ven mermados por la pandemia. En cambio, en las categorías profesionales superiores como Primera División o la B Nacional donde las remuneraciones en su inmensa mayoría superan los mínimos acordados por AFA y FAA, esta herramienta de negociación y prevención de conflictos se torna -a nuestro criterio- ineficaz. Nunca por el procedimiento preventivo de crisis podrá modificarse lo acordado en los contratos individuales dado que se encontrará la valla del principio de irrenunciabilidad previsto en el art. 12 de la LCT. En estos casos, la reducción salarial puede alcanzarse a través del instituto de la suspensión concertada por fuerza mayor.

El procedimiento preventivo de crisis es una herramienta de gran utilidad prevista por los arts. 98 a 105 de la ley 24.013 -Ley Nacional de Empleo- que instrumenta la apertura de un canal de negociación entre la empleadora en crisis y la asociación gremial como instancia previa a la suspensión o despido de trabajadores por fuerza mayor, causas económicas o tecnológicas.

Se indica que «el objetivo central del procedimiento preventivo de crisis consiste en generar un ámbito de negociación a fin de que las partes arriben a un acuerdo que atenúe el impacto de los despidos o suspensiones, ya sea desde el punto de vista cuantitativo (por ejemplo, reduciendo la cantidad de empleados a despedir o suspender, reduciendo los plazos de suspensión, etc.) o cualitativo (estableciendo condiciones indemnizatorias o salarios de suspensión más favorables para los trabajadores)» (22).

Las partes en los procedimientos preventivos de crisis serán los clubes y la asociación sindical con personería gremial representativa de los futbolistas -Futbolistas Argentinos Agremiados-. El procedimiento puede ser instado por los clubes o por la asociación gremial. Claramente, con el procedimiento se busca «llegar a acuerdos que impidan despidos o suspensiones por razones de fuerza mayor, causas tecnológicas o económicas» (23).

La reducción de los salarios concertados en los contratos individuales no puede alcanzarse a través del procedimiento preventivo de crisis dado que como indica la doctrina «entre cuyas finalidades no se encuentran las de modificar los contratos individuales de trabajo» (24).

En los equipos de Primera división la alternativa podría darse a través de una suspensión concertada o suspensión subsidiada o suspensión concertada por falta o disminución de trabajo o fuerza mayor (25). Esta especie de suspensión fue incorporada por la ley 24.700 en el art. 223 bis de la LCT (26).

El citado precepto complementó «el régimen de suspensiones por falta o disminución de trabajo, con dos peculiaridades legales que la diferencian del régimen original de la LCT. En efecto, la primera es que el empleador abona al trabajador una suma no remunerativa durante la vigencia de misma, y la segunda y no menos importante, es que la suspensión es concertada y fruto de una negociación» (27).

El art. 223 bis de la LCT bajo el acápite de «compensación por suspensión» expresa que «Se considerará prestación no remunerativa las asignaciones en dinero que se entreguen en compensación por suspensiones de la prestación laboral y que se fundaren en las causales de falta o disminución de trabajo, no imputables al empleador o fuerza mayor debidamente comprobada, pactadas individual o colectivamente y homologadas por la autoridad de aplicación conforme normas legales vigentes, y cuando en virtud de tales causales el trabajador no realice la prestación laboral a su cargo. Sólo tributará las contribuciones establecidas en las Leyes Nros. 23.660 y 23.661».

En estos casos, el trabajador no ejecuta su obligación de prestar trabajo y recibe a cambio una prestación no remunerativa que las partes pactan. Al tratarse de una compensación o subsidio no remunerativo el empleador no debe hacer retenciones ni pagar aportes con la sola excepción de tributar las contribuciones por obra social o en razón del sistema del seguro nacional por salud.

Los requisitos para que opere esta suspensión concertada son los siguientes, a saber:

- que exista en la realidad falta o disminución de trabajo no imputables al empleador o fuerza mayor debidamente acreditada;
- que exista un acuerdo de voluntad común individual o colectivo de las partes afectadas por la crisis económica;
- que el acuerdo se celebre por escrito, incluyendo las causales, y el plazo de suspensión pactados;
- que la autoridad de aplicación homologue en forma fundada el acuerdo al que llegaron las partes (28).

Se trata de una suspensión transitoria y excepcional, fundada en la emergencia sanitaria y que se extenderá durante el plazo de la misma.

No obstante, pensamos que estas soluciones no serán sencillas de implementar dado la lógica resistencia de los futbolistas y de la asociación gremial. Cabe tener principalmente presente

que los futbolistas no se encuentran completamente relevados de su deber de trabajar. En sus domicilios, donde están cumpliendo el aislamiento social, preventivo y obligatorio se encuentran sometidos a cierta disciplina de entrenamiento indicada por los cuerpos técnicos de los clubes. Hay en cierta medida una disciplina de entrenamiento a distancia que forma parte de la prestación de trabajo. Por otra parte, una vez que se reanuden las actividades deportivas, es probable que estas empiecen paulatinamente a desarrollarse sin público, con lo cual en cierta medida los clubes continuarán experimentando mermas en sus ingresos.

En España, donde el COVID-19 se presentó de manera previa a nuestro país y con mayor intensidad muchas entidades deportivas recurrieron a los denominados ERTE (Expediente de regulación temporal de empleo) para acordar baja de salarios de sus deportistas, suspensión del contrato o reducción de la jornada. Existen en dicha legislación dos clases de ERTE: los que se motivan en causales objetivas -productivas, económicas o técnicas- y los de fuerza mayor. Esta última especie es la que están utilizando en España las Sociedades Anónimas Deportivas motivada en que el estado de alarma que paraliza la actividad deportiva es una causa de fuerza mayor.

En un primer momento los ERTE empezaron a ser solicitados por los clubes de Segunda B o Tercera. Sin embargo, posteriormente el propio Barcelona FC anunció la promoción de un ERTE y un acuerdo con sus jugadores de una reducción salarial del 70 %. Posteriormente, los siguieron el Español FC, el Atlético Madrid y el Alavés. También en el fútbol femenino se han promovidos ERTE por el Barcelona, Atlético Madrid, Español, Recreativo de Huelva y el Granadilla Egastesa. También en el fútbol sala y en el baloncesto algunos clubes avanzaron con las solicitudes de ERTE.

Esta práctica recibe algunos reparos en la doctrina que considera que el acogimiento a un ERTE puede ser abusivo en algunos casos donde los clubes siguen brindando directivas a distancia a sus deportistas y teniendo presente además que muchos reciben subsidios o ayudas estatales. En tal sentido se expresa que «acogerse a un ERTE de fuerza mayor debe hacerse en los estrictos términos, porque de lo contrario estaríamos pervirtiendo un sistema y defraudando» (29).

El contenido de los ERTE resulta diferente en los clubes de Primera División o Segunda con respecto a los de Segunda B o Tercera. En el primer caso, el ERTE permite una negociación entre los clubes con sus jugadores en orden a una reducción de jornada y en el segundo caso, donde los salarios son más bajos, implican directamente la suspensión del contrato.

V. EXTINCIÓN CONTRACTUAL POR NO PAGO DE LOS SALARIOS.

En el horizonte si se mantiene la suspensión de actividades otra controversia que podría presentarse está dada por la posibilidad que ante la falta de pagos de salarios los futbolistas decidan resolver los contratos. Estaríamos en presencia de una posible extinción del vínculo contractual por decisión exclusiva del futbolista ante un incumplimiento del club. El inc. b) del art. 13 del CCT 557/2009 refiere a la falta de pago de las remuneraciones. El precepto dispone que «Ante la falta de pago de un mes de sueldo, o uno de los premios pactados, o una parte de la prima o del sueldo anual complementario o de cualquier otro rubro remuneratorio, convenido en contrato registrado o no, el futbolista, por sí, o por intermedio de FAA, intimará al club el pago dentro de los dos días hábiles, por telegrama colacionado (Ley N° 23.789) o carta-documento, con precisión del monto adeudado. Si dentro de dicho plazo el club no depositara la totalidad de lo adeudado en la sede de FAA o no presentare recibos ajustados a lo prescripto

por la LCT que acrediten el pago reclamado ante FAA, el futbolista podrá dar por resuelto su contrato por culpa del club, siendo acreedor a las remuneraciones devengadas hasta la fecha de la resolución, con más la totalidad de los montos indemnizatorios contemplados en el art. 15° del presente CCT.

El futbolista, por sí o por intermedio de FAA, comunicará la resolución del contrato a la AFA, que estará obligada, de corresponder, a declarar la libertad de contratación de aquél en el plazo de diez (10) días hábiles y a concederle un plazo de veinte (20) días hábiles, a fin de que pueda registrar contrato con la entidad de su preferencia, aún cuando se hallare cerrado el registro de contratos. Si transcurrido dicho plazo de diez días hábiles la AFA hubiere omitido el cumplimiento de la obligación precedente, obstruyere o por cualquier otro medio mantuviese la negativa expresa o implícita a declarar la libertad de contratación, el futbolista, previa intimación fehaciente a la AFA por el plazo de dos (2) días hábiles, podrá ocurrir ante los tribunales del trabajo de la Capital Federal demandando la declaración de libertad de contratación con todos los efectos que de ella deriven y la condena a la AFA al pago de los haberes devengados hasta la fecha de resolución de su contrato, más lo que hubiera percibido de subsistir el mismo, hasta la declaración judicial de libertad de contratación, más las indemnizaciones por antigüedad y por omisión de preaviso y, en su caso, por vacaciones no gozadas».

Hoy parece prematura esta hipótesis, pero no resulta descabellada si la paralización de actividades continúa y se sigue resintiendo la economía de los clubes.

VI. FINALIZACIÓN DE LA TEMPORADA Y PRÓRROGAS CONTRACTUALES.

Una particular situación podría presentarse al finalizar la temporada futbolística. En la mayoría de los países las temporadas culminan al finalizar junio. Cabría preguntarse qué sucederá con los contratos que finiquitan el 30 de junio si la competencia se prolonga más allá de esa fecha. A partir de allí se presentan múltiples interrogantes cuya resolución no resulta sencilla.

Así, cabe preguntarse si los contratos se prorrogarán automáticamente o los clubes y los futbolistas deberán acordar una prórroga contractual hasta que culmine la temporada.

También debemos interrogarnos respecto a qué sucederá con aquellos jugadores que ya pueden tener acordada la suscripción de un nuevo contrato para la temporada venidera con otra entidad diferente a la que actualmente prestan servicios.

Se trata de conflictos, cuya resolución no parece sencilla y que sólo podrán alcanzarse soluciones desde lo colectivo, compatibilizando todos los intereses en juego: jugadores, clubes y la AFA. Desde la FIFA podrá darse una respuesta en lo que concierne a los derechos federativos, prorrogando en sus casos las licencias federativas hasta la culminación de la temporada, es decir, hasta la terminación de la competencia. Sin embargo, no podrá resolver sobre las extensiones de los contratos de trabajo suscriptos entre los jugadores y los clubes. En estos casos, pensamos que el camino pasa por una prórroga contractual acordada por los clubes con sus jugadores.

En España, el tema también se presenta controvertido y se suman mayores conflictos con aquellos clubes que acudieron a los ERTE (Expediente de Regulación Temporal de Empleo). En efecto, en este país se dictó el Real Decreto-Ley 9/2020 de medidas complementarias en el ámbito laboral para paliar los efectos colaterales del Covid-19, que en su art. 5 dispone la

interrupción del cómputo de la duración máxima de los contratos temporales. El art. citado dispone que «la suspensión de los contratos temporales, incluidos los formativos, de relevo e interinidad, por las causas previstas en los artículos 22 y 23 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, supondrá la interrupción del cómputo, tanto de la duración de estos contratos, como de los períodos de referencia equivalentes al período suspendido, en cada una de estas modalidades contractuales, respecto de las personas trabajadoras afectadas por estas».

Los arts. 22 y 23 del Real Decreto-Ley 8/2020 aluden a las situaciones de fuerza mayor derivadas de la pérdida de actividad como consecuencia del COVID-19 entre las que se incluían la suspensión o cancelación de actividades, el cierre temporal de locales de afluencia pública y las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción también derivadas del COVID-19.

La paralización de actividades deportivas y la declaración de estado de alarma por parte del gobierno español motivó que varias entidades deportivas en base al art. 22 del RDL 8/2020 y al art. 47 de Estatuto de los Trabajadores solicitaran ERTE. La promoción de los ERTE y la interrupción del art. 5 del RDL 9/2020 incidirán en los contratos de los deportistas.

En España, la relación laboral de los deportistas profesionales está regulada por el Real Decreto Ley 1006/1985. Conforme al mismo los contratos de los deportistas profesionales presentan las siguientes notas características: (i) Son contratos de plazo determinado; (ii) la duración se extiende hasta una fecha determinada o hasta que concluya la competencia.

En la doctrina, se sostiene que con el acogimiento al ERTE y con la interrupción prevista en el art. 5 del RDL 9/2020 por fuerza mayor determina que una vez superado el estado de alarma y «cuando la relación laboral se reanude, esta se extienda más allá de la fecha fin de contrato prevista inicialmente en la misma medida en que haya estado suspendida por esta situación de anormalidad; todo ello, con la finalidad de dar cumplimiento al objeto del contrato» (30). Agregando que «esta circunstancia no resulta baladí, por tanto, en el ámbito del deporte profesional, no solo en las competiciones calificadas como profesionales (véase por ej. La Liga o ACB), sino también en las competiciones que, aun no siendo calificadas como tal, cuentan con deportistas o técnicos con contratos amparados en el RD 1006/85 (véase por ej. Segunda División B, en la que muchos clubes se han acogido a los ERTE). La cuestión es que las competiciones se encuentran suspendidas y, a pesar de la incertidumbre sobre la duración de la crisis sanitaria, todos los agentes implicados (patronal de clubes, federaciones y deportistas) parecen compartir la intención de concluir la temporada, llegándose a hablar de disputar partidos incluso en julio, si se diera el caso. Es en este supuesto hipotético en el que adquiriría importancia esta novedad normativa» (31).

El autor que seguimos en el desarrollo considera distinta la situación respecto de las entidades que no solicitaron un ERTE. En tal sentido, marca la diferente situación de aquellos contratos que concluyendo la temporada los clubes se acogieran a un ERTE o no. Así expresa que «esta novedad normativa si tiene importancia práctica en el caso de los contratos pactados con vigencia hasta una fecha determinada, los cuales, de no haberse aprobado esta norma, se entenderían finalizados llegado el día señalado, sin necesidad de previo aviso. Estoy pensando en los contratos de jugadores cuya finalización estaba prevista para este 30 de junio, pues en estos supuestos y con esta cobertura legal, los contratos se podrían llegar a extender «ex lege» más allá de esa fecha, por el tiempo que haya durado el ERTE, sin necesidad de realizar prórrogas expresas, si las competiciones se tuvieran que disputar durante el mes de julio. Si sería, sin embargo, necesaria una prórroga expresa de los contratos con fecha de vencimiento

concreta, en aquellos casos de clubes que no hayan optado por el ERTE manteniendo vigentes sus relaciones laborales» (32).

VII. CONCLUSIONES.

La paralización de las actividades producto propio de la emergencia sanitaria y el aislamiento social, preventivo y obligatorio produce conflictos imprevistos y cuya resolución no resulta sencilla. La prolongación de la suspensión de actividades incrementará las controversias e intensificará los conflictos ya existentes.

La economía de los clubes se ve resentida y seguirá aun en el supuesto de que reanuden las actividades deportivas, disputándose los partidos sin público. La merma de los ingresos determina que los clubes no puedan hacer frente a los gastos ordinarios. A partir de allí, empezarán a emplearse diversas herramientas del derecho laboral para alcanzar un baja de los costos con acuerdos de reducción de jornadas, suspensión de contratos o reducción de salarios. Conseguir estos acuerdos no será sencillo por los diferentes intereses que están en juego. Además, todas estas herramientas en su origen están pensadas para otro tipo de trabajadores y no necesariamente para los trabajadores del deporte. En definitiva, el tiempo, la intervención de las federaciones deportivas y, especialmente, la voluntad negociadora de los protagonistas -clubes y futbolistas- irán despejando las dudas que hoy se presentan.

(1) El partido se disputó en Milán porque el club italiano no tiene su estadio homologado. A partir de allí 40.000 aficionados debieron trasladarse al estadio de San Siro -Milán- distante a 70 kilómetros de Bérgamo. Otros 2.500 arribaron desde Valencia.

(2) Se habla que no sería descabellado demandar a la UEFA por haber obligado a jugar el encuentro y permitido de ese modo la propagación del virus (véase: CRESPO, Juan de Dios, ¿De quién es la culpa?, en Superdeporte, 22/03/2020, p. 6).

(3) En la actualidad se debate que sucederá con los torneos que se han interrumpido si la pandemia se prolonga e impide su reanudación más allá de la finalización de la temporada al 30 de junio. Las opiniones son muy disímiles y van desde continuar la competencia más allá de la finalización de la temporada, dar por nulo esta temporada que se ha visto interrumpida o culminarla en la instancia que se produjo la suspensión.

(4) En el caso de los denominados clubes de barrio el cierre de las actividades produce una morigeración de los ingresos ante la renuncia de socios, la imposibilidad del cobro de las cuotas deportivas, la imposibilidad de arrendar a terceros sus espacios físicos o de realizar en ellos actividades sociales que le generan recursos.

(5) Nos ocupamos de este tema en trabajos anteriores: GERBAUDO, Germán E., La verificación del crédito de un jugador de fútbol profesional, en L.L. Gran Cuyo, septiembre de 2013, p. 843; GERBAUDO, Germán E., El pronto pago en el proceso concursal de salvataje de entidades deportivas (art. 17 de la ley 25.284), en «Revista de Derecho del Deporte», IJ editores, Cátedra de Derecho del Deporte, Facultad de Derecho, Universidad Austral, Nº 9, diciembre de 2014, cita IJ-LXXV-139; GERBAUDO, Germán E., Futbolistas profesionales. Modalidades contractuales previstas en el CCT 557/2009, en Diario Comercial, Económico y Empresarial, Buenos Aires, DPI Cuántico, Derecho para Innovar, 29/09/2015, Nº

46, www.dpicuantico.com; GERBAUDO, Germán E., Panorama sobre la relación laboral de los futbolistas profesionales en J.A. 7/12/2016, Thompson Reuters. Información legal, cita on line AP/DOC/1219/2016.

(6) LOZANO, Gabriel C. y GALEANO, Eduardo V.: Las causales de extinción del contrato entre el futbolista profesional y el club en la legislación argentina y su relación con las contempladas en la reglamentación de la FIFA, en «Anuario de Derecho del Fútbol», Director Gustavo Albano Abreu y Coord. Gabriel César Lozano, Buenos Aires, Ad Hoc, 2008, N° 1, p. 325; LOZANO, Gabriel C., «Evolución y desarrollo en la Argentina de la regulación legal de los futbolistas profesionales», en «Revista del Derecho del Deporte», co-dirigida por Gustavo Albano Abreu y Gabriel César Lozano, Buenos Aires, IJ Editores y Cátedra del Derecho del Deporte, Facultad de Derecho, Universidad Austral, N° 1, abril de 2012, IJ-LI-758.

(7) COPPOLETTA, Sebastián: El contrato de trabajo de jugador de fútbol profesional y sus causas de extinción: una visión desde los paradigmas del sistema laboral, en «Revista de Derecho Laboral. Actualidad», Directores Mario E. Ackerman y Valentín Rubio, Santa Fe, Rubinzal Culzoni, 2012, 2012-I, pág. 11.

(8) PRESENZA, Andrea y VIDAL, Carina, Normativa aplicable al futbolista profesional en la Argentina, en «Revista de Derecho Laboral y de la Seguridad Social» 2018-9, pág. 792.

(9) En el Código Civil derogado algunas normas referían al caso fortuito, otras a la fuerza mayor y otras mencionaban indistintamente a uno como a otro. Se referían al «caso fortuito» los arts. 287, inc. 3o, 789, 892, 1517, 1521, 1557, 1630, 1854, 2118, 2143, 2294, 2295, 3175, 3803, 3426 del Código Civil derogado; en cambio, mencionan exclusivamente a la «fuerza mayor» los arts. 1526 y 1529. Por su parte, mencionaban al «caso fortuito o fuerza mayor» los arts. 513, 604, 889, 1522, 1568, 1570, 1914, 1915, 3059 y 3837 del Código Civil derogado.

El Código Civil y Comercial de 2014 suministra un tratamiento unitario al caso fortuito y a la fuerza mayor.

(10) MOLINA SANDOVAL, Carlos A.: La relación de causalidad, en «Responsabilidad Civil y Seguros», Buenos Aires, Thomson Reuters, 2019-II, p. 15.

(11) ALFERILLO, Pascual: comentario al art. 1710 del Código Civil y Comercial en «Código Civil y Comercial», Garrido Cordobera, Lidia, Borda, Alejandro y Asferillo, Pascual -Directores-, Krieger, Walter -Coord.-, Buenos Aires, Astrea, t. II, 2015, p. 1053.

(12) LÓPEZ MESA, Marcelo: Caso fortuito y fuerza mayor en el Código Civil y Comercial, en L.L. 2015-B, p. 1108.

(13) HERRERA, Enrique y GUISSADO, Héctor C.: Extinción de la relación de trabajo, 2º ed., Buenos Aires, Astrea, 2015, p. 530.

(14) MOLINA SANDOVAL, C., op. cit., p. 15.

(15) LANUSSE, Francisco: El caso fortuito y fuerza mayor en la legislación y jurisprudencia argentina, en SJA 26/12/2018, JA 2018-IV.

(16) LANUSSE, F., El caso fortuito., cit.

(17) LÓPEZ MEZA, Marcelo: Requisitos, efectos y prueba del caso fortuito en el nuevo Código, en L.L. 2015-C, p. 933.

(18) NEGRI, Nicolás: Responsabilidad civil contractual, Buenos Aires, Astrea, t. I, 2017, p. 468.

(19) LANUSSE, F., El caso fortuito., cit.

(20) LÓPEZ MEZA, M., op. cit., p. 933.

(21) MADDALONI, Osvaldo: Capítulo XVII «La suspensión del contrato de trabajo», en «Manual de elementos de derecho del trabajo y de la seguridad social», Ackerman, Mario y Maza, Miguel A. -Directores-, Sudera, Alejandro y Tula, Diego J. -Coord.-, Santa Fe, Rubinzal Culzoni, 2017, p. 409.

(22) MASTROMARINO, Pablo y GONZÁLEZ ROSSI, Alejandro: Aspectos controvertidos del procedimiento preventivo de crisis, en DT 2019 (junio), p. 12.

(23) DEVOTO, Pablo A.: Despido por causas económicas o empresariales. El procedimiento preventivo de crisis y los actos propios, en L.L. 2013-E, p. 558.

(24) ETALA, Carlos A.: Contrato de trabajo y orden público laboral. La reforma del art. 12 de la LCT, en L.L.2010-E, p. 1223.

(25) La expresión suspensión subsidiada es empleada por Julián De Diego (Véase: DE DIEGO, Julián, La suspensión subsidiada. Herramienta frente a una crisis laboral, en L.L. 2014-D, p. 657).

Por su parte, Alberto Katz utiliza la expresión suspensión concertada por falta o disminución de trabajo o fuerza mayor. (KATZ, Alberto, Suspensiones en el Derecho del Trabajo, Buenos Aires, Lexis Nexis, 2007, p. 269).

(26) La ley 24.700 fue sancionada el 25 de septiembre y publicada en el Boletín Oficial el 10 de octubre de 1996.

Este tipo de suspensión concertada si bien fue incorporada normativamente en 1996 venía siendo utilizada con anterioridad en la práctica. En tal sentido se expresa que «la disposición legal que se comenta ha venido a legitimar una situación preexistente durante años, consistente en que trabajadores y empleadores suspendían la relación de trabajo más allá de los plazos autorizados por la ley. En tales supuestos el empleador abonaba a los trabajadores - sin que éstos prestaran servicios- porcentajes de sus sueldos, planteándose discusiones sobre la naturaleza de dichos pagos» (MADDALONI, Osvaldo, Capítulo XVII «La suspensión del contrato de trabajo», en «Manual de elementos de derecho del trabajo y de la seguridad social», Ackerman, Mario y Maza, Miguel A. -Directores-, Sudera, Alejandro y Tula, Diego J. -Coord.-, Santa Fe, Rubinzal Culzoni, 2017, p. 409)

(27) DE DIEGO, J., op. cit., p. 657.

(28) Id., p.657.

(29) LÓPEZ GONZÁLEZ, María J.: Los ERTEs en el fútbol responsabilidad, Iusport, 24/03/2020, www.iusport.es

(30) ORTÍZ CABANILLAS, José M.: Implicancias del nuevo RDL en los deportistas afectados por un ERTE, en Iusport, 28/03/2020, www.iusport.es

(31) ORTÍZ CABANILLAS, José M.: Implicancias del nuevo RDL en los deportistas afectados por un ERTE, en Iusport, 28/03/2020, www.iusport.es

(32) ORTÍZ CABANILLAS, José M.: Implicancias del nuevo RDL en los deportistas afectados por un ERTE, en Iusport, 28/03/2020, www.iusport.es

(*) Abogado (UNR). Doctor en Derecho (UNR). Magister en Derecho Privado (UNR). Especialista en Derecho de Daños (UCA). Diplomatura en Derecho del Deporte (Universidad Austral). Profesor Titular Ordinario -por concurso- de Derecho de la Insolvencia, Facultad de Derecho (UNR). Profesor Titular de Derecho del Deporte, Facultad de Derecho (UNR). Subdirector del Centro de Estudios en Derecho del Deporte, Facultad de Derecho (UNR). Secretario del Área Académica y de Aprendizaje (Facultad de Derecho, UNR).