

EL CONTRATO LABORAL DEL FUTBOLISTA PROFESIONAL

Fabrizio A. Petz Cantú, Emanuel Díaz Miráble y Jonathan Oliva García

Enero de 2021

Recién hemos visto como concluye, en la mayoría de las ligas, una nueva ventana de transferencias, en donde cientos de jugadores cambiaron de equipo ya sea de manera temporal o definitiva, esto se debe a que a mitad de temporada, en el primer mes del año (así como al finalizar la temporada) se abre un nuevo periodo de inscripción, en donde los clubes buscan armar su equipo conforme a los objetivos que cada uno tiene, y esto supone ceder o vender jugadores, o bien, adquirir, ya sea a manera de temporal o definitiva, a los jugadores que el club determine que sean los óptimos para poder encarar el último tramo de la temporada en curso.



Lo anterior, supone un sinfín de negociaciones entre clubes, jugadores e intermediarios por tratar de llegar a un acuerdo que satisfaga a las 3 partes, en donde un club cede al jugador, el otro lo recibe y el jugador está conforme con el cambio de club. Pero dichas negociaciones no terminan ahí, debido a que una vez acordado con el club vendedor, el equipo que obtiene los derechos federativos del jugador tiene que acordar con el jugador su contrato laboral.

Es importante precisar que el contrato laboral es aquel que le da la calidad de profesional al futbolista, ya que, para FIFA, así como para distintas legislaciones de la materia, “un jugador profesional es aquel que tiene un contrato escrito con un club y percibe un monto superior a los gastos que realmente efectúa por su actividad futbolística”.

Los contratos que vinculan al jugador con el club al que le prestará sus servicios están redactados con base en lo dispuesto por el Reglamento sobre el Estatuto y la Transferencia de Jugadores (RETJ) de la FIFA, que obliga a la asociación miembro a establecer en su reglamento los medios apropiados para proteger la estabilidad contractual, con el debido respeto a los convenios colectivos y a lo dictado dentro la legislación aplicable de cada país, como lo es la Ley Federal del Trabajo en México (LFT), la Ley 20.160 del Estatuto del Jugador de Fútbol Profesional (EJFP) en Argentina, el Real Decreto 1006/1985 por el que se regula la relación laboral especial de los deportistas profesionales (RD 1006/1985) aplicable en España, por mencionar algunos ejemplos.

La mayoría de los contratos laborales de los jugadores están elaborados bajo un modelo similar, compartiendo ciertas cláusulas en común, las cuales serán explicadas a continuación:

1. Salario y bonos.

Generalmente establecidos en cláusulas separadas, el salario, así como los bonos y primas, son las cláusulas que más énfasis reciben al momento de negociar y redactar un contrato laboral. El monto del salario base que percibirá el jugador por cada una de las temporadas que firmó, se deberá establecer en forma clara y precisa, distinguiendo del salario base la remuneración que el jugador percibirá por diversos conceptos.

Tendrán la consideración legal de salario todas las percepciones que el deportista reciba del, ya sean en metálico o en especie, como retribución por la prestación de sus servicios, quedando excluidas aquellas cantidades que con arreglo a la legislación aplicable no tengan carácter salarial.



Ahora bien, también es permitido, que dentro de los vínculos laborales se pacten prestaciones que sean pagadas con base en el rendimiento y logros cumplidos por el jugador a nivel individual o colectivo, como lo pueden ser desde un incentivo por firmar o renovar contrato, por el número de apariciones que tenga el jugador en la temporada, por los goles anotados o porterías en cero que se hayan obtenido, por el número de victorias logradas, conseguir el ascenso de categoría, calificarse a determinada instancia o lograr el campeonato en el torneo local o internacional, hasta los famosos bonos de lealtad que se otorgan al jugador cuando éste inicia una nueva temporada con el club.

Las remuneraciones devengadas, incluidos sueldos y premios, deberán ser pagadas en el tiempo y forma convenido por convenio colectivo, por lo pactado dentro del contrato o bien por lo dispuesto en la legislación aplicable, debiendo pagarse, en el mayor de los casos en moneda de curso legal, salvo disposición que permita la utilización de alguna moneda extranjera.

Al respecto, sirve puntualizar que es común ver contratos en donde el salario este pactado en dólares, siendo importante para el club, que se fije un tope al valor del dólar, para evitar, en alguna crisis económica del país que lleve a la sobrevaloración del dólar, siga obligado a pagar, aunque sea en la moneda nacional, la cantidad equivalente en dólares que resultaría trágico e insostenible en la economía del club.

El monto de la remuneración mensual, incluido sueldo y premios, no podrá ser inferior al salario mínimo pactado dentro del Convenio Colectivo aplicable, y a falta de este del salario mínimo vigente en el país en donde este prestando sus servicios.

Es importante precisar que el principio de igualdad de salarios no es aplicable a este tipo de relaciones laborales especiales, por lo tanto, no es violatoria de este principio la disposición que estipule salarios distintos para trabajos iguales, por razón de la categoría de los equipos o de la de los jugadores.

Sobre esto, hay un silencio normativo dentro del RETJ, dejando que sean las legislaciones nacionales las que rijan al respecto.



2. Duración.

Este tipo de relaciones de trabajo generalmente suelen ser por tiempo determinado, pudiendo ser indeterminadas, dependiendo de la jurisdicción en donde se prestarán los servicios.

Por lo general, cuando la legislación dicte que deban de ser por tiempo determinado, deberá de ser de por lo menos un año, como se dispone en Argentina, por ejemplo, pudiéndose permitir prórrogas del contrato, igualmente para una duración determinada, mediante sucesivos acuerdos al vencimiento del término originalmente pactado, y en caso de que esté

estipulada una renovación automática, no será permitida, a menos que le favorezca al jugador y desee continuar con el vínculo laboral, como sucede en España.

Ahora bien, el RETJ dentro de su artículo 18.2, exige que como mínimo la duración de un contrato sea a partir de la fecha de inscripción al final de la temporada, pudiéndose entender de un mínimo 6 meses aproximadamente, tomando en cuenta los periodos de registro, salvo casos excepcionales, por otro lado, la duración máxima la limita a cinco años, a menos que la legislación nacional permita una duración distinta.

Estas reglas, además, suelen cambiar si el jugador es menor de la edad legal reconocida en el país en donde prestará sus servicios, modificándose para proteger el interés del menor. Al respecto, el RETJ, dentro el mismo numeral citado en el párrafo inmediato anterior dicta que los jugadores menores de 18 años no pueden firmar un contrato de profesionales de una duración mayor de tres años y cualquier cláusula que disponga un periodo mayor no será aceptada.

3. Cláusula de rescisión.

Recordando lo establecido en el artículo 16 del RETJ, “un contrato no puede rescindirse unilateralmente en el transcurso de una temporada”, por lo que, en caso de que alguna de las partes, Jugador o Club, llevarán a cabo dicho acto, tendrían la obligación de indemnizar a la parte afectada y, dependiendo el caso en concreto, podrían ser acreedores a sanciones económicas y/o deportivos.

Sin embargo, sin perjuicio de lo señalado en el artículo arriba transcrito, las partes tienen el derecho de estipular en el contrato que el jugador deberá pagar una indemnización en caso de rescindir el contrato antes de su vigencia. A dicha estipulación se le conoce como a cláusula de rescisión (buy-out clause).

Ahora bien, es de suma importancia que la cláusula de rescisión deba ser redactada de la manera correcta y no ser ambigua, con la finalidad de no ser confundida con la cláusula de liberación, en virtud de que aquella es considerada como un derecho del jugador para terminar el contrato, mientras que la segunda es considerada como una obligación condicional, es decir, que en caso de que cualquier tercero o alguno en específico, lleve a cabo la oferta que se establezca en el contrato de trabajo entre el Club y el Jugador, el Club tendrá la obligación de liberar los derechos federativos del jugador, en caso contrario, éste no podrá

marcharse, bajo la consecuencia de ser sujeto a sanciones económicas y deportivas, nuevamente, dependiendo el caso en concreto.

Tanto las cláusulas de rescisión como de liberación estipuladas en los contratos de trabajo celebrados entre Clubes y Jugadores son válidas para FIFA.

4. Obligaciones partes.

Como cualquier contrato laboral, se establecen tanto derechos como obligaciones para el patrón y para el trabajador, así, dentro de un contrato deportivo de trabajo de un futbolista profesional, encontraremos que éste se obliga principal y lógicamente, a cambio del pago de un salario, el cual puede corresponder a un fijo y un variable, a través de bonos por méritos deportivos, como se especificó anteriormente, a desarrollar todas aquellas actividades que estén relacionadas con la actividad del fútbol profesional, así como, entre otras cuestiones, someterse a los entrenamientos y concentraciones necesarios para el óptimo desempeño del mismo y respetar los reglamentos de la práctica deportiva.

Sin embargo, a pesar de que el futbolista profesional es contratado para participar a nombre y en representación del Club en torneos oficiales (nacionales o internacionales), también se puede observar, en la mayoría de los contratos, que se obligue a participar en todos los eventos deportivos y sociales realizados por el Club, tales como: juegos oficiales (amistosos, de exhibición), eventos de premiación, de medios publicitarios, patrocinadores, firma de autógrafos e, inclusive, convivencia con la afición, por lo que, el jugador debe cumplir a cabalidad con dichos compromisos, con la finalidad de que el Club, como patrón o empleador, no rescinda el contrato por incumplimiento.

Por otra parte, el Club que celebre el contrato deportivo de trabajo tiene como obligación principal a pagar en tiempo y forma al futbolista profesional el salario pactado, debiendo recordar que, con fundamento en el artículo 14 bis del RETJ, en caso de que el Club adeude dicho pago por al menos dos meses, el jugador podrá rescindir el contrato sin ninguna responsabilidad, “siempre y cuando haya puesto en mora al club deudor por escrito y le haya otorgado un plazo de al menos quince días para cumplir con sus obligaciones económicas.” (SIC)

Igualmente, y toda vez que el presente artículo versa sobre los contratos de futbolistas profesionales de forma internacional, además de la obligación (principal) de pago del salario en favor del jugador, el Club, en algunos casos, se obliga a pagar la totalidad o parte de la renta del lugar donde residirá el jugador, así como la renta de un automóvil, con la finalidad de que el Jugador pueda trasladarse dentro del lugar de residencia.

5. Disciplina.

Antes de firmar el contrato de trabajo entre el Club y un Jugador, el primero debe dar a conocer a éste el reglamento interno de trabajo, pues, recordemos que un Club es una empresa y para que exista una relación laboral cordial, organizada y disciplinada entre el trabajador (jugador) y patrón (club), es necesario conocer “las reglas del juego” de forma interna y evitar conflictos a futuro.

Dicho lo anterior, en caso de que el Jugador llegue a violar el reglamento interno del Club, éste podrá llevar a cabo procedimiento disciplinario, respetando siempre el derecho de audiencia

del jugador para, en caso de que se compruebe la falta al reglamento interno, el Club tenga la facultad para imponer sanciones económicas y, en su caso, deportivas (siempre y cuando se pacte en el contrato de trabajo) al jugador.

6. Jurisdicción y competencia.

En todo tipo de contratos se pacta la cláusula de jurisdicción y competencia, por medio de la cual, las partes, en caso de que exista algún conflicto, someterán sus diferencias ante el tribunal que mejor convenga a sus intereses.

Así, dentro del contrato deportivo de trabajo celebrado entre el Club y el jugador, las partes, voluntariamente, podrán acordar someter sus diferencias, ante la Comisión del Estatuto del Jugador de FIFA, en específico, la Cámara de Resolución de Disputas, con fundamento en el artículo 22, inciso b) del REJT, recordando que el presente artículo versa sobre la relación laboral entre un club y jugador de diferentes nacionalidades.

Ahora bien, dentro el contrato de trabajo también se lee con frecuencia que las partes sometan sus diferencias al Tribunal Arbitral Deportivo de la Asociación donde el jugador extranjero se encuentra registrado, siendo completamente válido, siempre y cuando dicho Tribunal cumpla con los requisitos previstos en la circular no. 1010 de 20 de septiembre de 2005 emitida por la FIFA.

No obstante lo anterior, a pesar de que con fundamento en el artículo 59, párrafo segundo de los Estatutos de la FIFA queda prohibida la vía del recurso ante los tribunales ordinarios, a menos que se especifique en la reglamentación de la FIFA, si así lo prefieren las partes, éstas pueden acordar que, en caso de cualquier conflicto laboral, la controversia pueda someterse ante un Tribunal Ordinario, pero siempre respetando las formalidades del procedimiento y que exista una debida representación paritaria de Club y jugador.

7. Causales de rescisión.

Una vez perfeccionado el contrato, las partes están obligadas al cumplimiento no sólo de lo expresamente pactado sino también de todas las consecuencias que, según su naturaleza, sean conforme a la buena fe, al uso y a la ley. De esta manera según el artículo 13 del RETJ “un contrato entre un jugador profesional y un club podrá rescindirse solo al vencimiento del contrato o de común acuerdo”. Sin embargo, tal exigencia no conlleva necesariamente la imposibilidad de su ruptura unilateral, esto se debe a que se encuentra permitido el desistimiento tanto en las relaciones civiles como laborales.

Como mencionamos anteriormente, en la práctica es común que el club que contrata los servicios de un futbolista profesional incluya en el contrato una “cláusula de rescisión” que fija el importe de la indemnización que éste debe satisfacer si se procede a la resolución anticipada del contrato. Se podría decir que esta cláusula es una manera que tiene el club de ponerle precio a un jugador o a un entrenador. No obstante, el RETJ en su artículo 16 es tajante al establecer que “un contrato no puede rescindirse unilateralmente en el transcurso de una temporada”, es decir se debe esperar a la finalización de esta.

Por otro lado, en un contrato es importante fijar de común acuerdo, cuáles serán las causales de extinción del mismo, ya que de cumplirse alguna de ellas se justificará su rescisión. Siguiendo lo que dice el RETJ que es en caso de que exista causa justificada, cualquier parte

puede rescindir un contrato sin ningún tipo de consecuencias (pago de una indemnización o imposición de sanciones deportivas).

Dicho esto, hay que diferenciar cuando la extinción del contrato se debe a la voluntad del club o cuando obedece a la voluntad del futbolista profesional. El club podrá rescindir el contrato de manera justificada cuando exista un incumplimiento grave y culpable del futbolista que dé lugar a un despido disciplinario, por ejemplo: las faltas de asistencia y puntualidad a los entrenamientos, disminución continuada y voluntaria del rendimiento deportivo, malos tratos (ofensa verbales o físicas a personas que trabajan en el club), la embriaguez habitual o toxicomanía, la utilización de sustancias dopantes, transgresión a la buena fe contractual (simular una lesión para no tener que sentarse en el banquillo de suplentes), indisciplina o desobediencia (se puede dar cuando el futbolista, estando sentado en el banquillo de suplentes, se niega rotundamente a jugar el partido).

La rescisión del contrato por voluntad del futbolista profesional puede estar justificada por una causa deportiva y esto se da cuando según el artículo 15 del RETJ “Un jugador profesional en el transcurso de una temporada participa en menos del 10 % de los partidos oficiales disputados por su club, de esta manera tiene la posibilidad de rescindir prematuramente su contrato argumentando causa deportiva justificada”. Además, el mismo precepto continúa señalando “En el examen de estos casos, se considerarán debidamente las circunstancias del jugador. La existencia de una causa deportiva justificada se establecerá individualmente en cada caso”, por lo que, será necesaria la asesoría legal por parte del jugador en caso de que considere rescindir su contrato bajo dicha hipótesis.

Igualmente, un futbolista profesional podrá resolver de manera justificada su contrato, cuando el Club adeude al jugador al menos dos salarios mensuales vencidos, de acuerdo con lo establecido en el artículo 14 bis del RETJ, por lo que, ante esta situación, el jugador deberá poner en mora por escrito al Club, otorgándole, como mínimo, un plazo de 15 días para cumplir con sus obligaciones económicas. Así, si dentro de dicho plazo el club no deposita la totalidad de lo adeudado, el futbolista podrá dar por resuelto su contrato por culpa del club, siendo acreedor de las remuneraciones devengadas hasta la fecha de la resolución.

En cada contrato prima la voluntad de las partes, de esta manera nada impide que se puedan establecer otras causales de rescisión como por ejemplo en el contrato de Messi con el Barcelona FC, en donde según reportes (cita), se ha establecido una cláusula donde en caso de que se produzca la independencia de Cataluña, Messi quedaría automáticamente libre. Esto se debe a que Messi se comprometió a seguir en Barcelona solamente, si en el hipotético caso de esta independencia se le permitiese al Barcelona FC jugar en “una liga de primer nivel europeo”, y esto no podría ser así, ya que, de existir una nueva República de Cataluña, la Federación catalana no estaría integrada en la Real Federación Española de Fútbol (RFEF).

8. Relaciones públicas.

Con mayor frecuencia encontramos que los clubes incorporan dentro del contrato que celebran con el futbolista profesional un apartado especial sobre Relaciones Públicas.

El propósito de esta cláusula está destinado a la promoción y a la participación del futbolista en las actividades organizadas por el club (actos benéficos, conmemorativos, culturales, etc), o bien eventos realizados por sponsors o socios comerciales del club. Es decir que el futbolista deberá cumplir con su presencia en dichos eventos, como así también la realización de

fotografías y entrevistas periodísticas. También es usual que desde sus propias redes sociales tengan que publicar contenido relativo al club o a los sponsors de este. Esto se debe a que en muchos casos los futbolistas se convierten en figuras públicas de importante influencia social donde el contenido que suban a sus redes sociales va a generar un impacto en sus seguidores, como así también su presencia jerarquizará el evento al que sea invitado.

9. Cesión de derechos de imagen.

Para poder entender en que consiste la cesión de derechos de imagen, es necesario previamente definir qué se entiende por derecho de imagen, esto es “la facultad exclusiva del titular para difundir o publicar su propia imagen, así como su derecho a evitar su reproducción por terceros”. De esta manera, el futbolista puede decidir si autoriza o no la captación, reproducción o publicación de su imagen (imagen física, voz o nombre).

El futbolista podrá prestar su consentimiento, mediante un contrato de cesión de derechos de imagen, para que un tercero obtenga el derecho a la captación, reproducción o publicación de su imagen, este consentimiento puede ser revocado en cualquier momento, pero, en este caso, será necesario compensar los daños y perjuicios ocasionados por dicha revocación.

Es importante resaltar que el titular de los derechos de imagen debe autorizar el concreto de la utilización de su imagen y los fines para los que la otorga. En el ámbito del fútbol en la mayoría de las legislaciones está permitida la captación de la imagen de los futbolistas siempre que la misma se produzca durante la celebración de un partido de fútbol, entrenamientos, rueda de prensa, etc. No se encuentra permitida en momentos de su vida privada o cuando se realice con fines publicitarios o comerciales, cuando no hubiera constado su consentimiento.

La explotación de este derecho puede ser realizada por el propio deportista o bien a través de sociedades a las que el deportista ha cedido previamente este derecho y con las que tiene suscrito un contrato de naturaleza mercantil en virtud del cual la empresa se encarga de explotar la imagen del deportista. En el fútbol, al desarrollarse la competición en equipos, los derechos de imagen suelen cederse a los clubes, siendo estos los titulares en la mayoría de las ocasiones de los derechos de imagen de sus jugadores. Así, dicha cesión se suele materializar en los contratos de trabajo suscritos entre futbolista y club, si bien tales contratos deben constar en documentos especiales a los efectos de considerar si los ingresos que se generan con ocasión de los mismos son salariales o extrasalariales. Tendrá naturaleza salarial, cuando existe una relación laboral entre el futbolista y el club, y la explotación de su imagen no va más allá de la que existe por la propia participación en competiciones, por otro lado, tendrá naturaleza extrasalarial cuando tenga como finalidad la verdadera explotación comercial de dicha imagen.

10. Apartado fiscal.

Como hemos visto hasta ahora, los futbolistas profesionales pueden obtener ingresos por sus servicios deportivos como así también por la cesión de los derechos para explotar su imagen. Siempre es importante antes de firmar un contrato en el extranjero buscar asesoramiento con profesionales del país donde se realizará dicho contrato, con el fin de tomar conocimiento de las leyes impositivas que se aplicaran sobre el salario a percibir por el futbolista.

Así también los clubes de fútbol deberán tener en cuenta el tratamiento impositivo que recaerá no solo sobre el salario de sus jugadores, sino también, llegado el momento sobre

el valor de la transferencia de sus deportistas. Por ejemplo, en Argentina ocurre que existe un régimen de retención por las operaciones de transferencia de derechos económicos, en aquellas operaciones donde un club de fútbol se los adquiere a un inversor o a un jugador libre. El monto a retener se forma con el 90% del valor total de la operación y la alícuota que deben aplicar es del 17,5 por ciento. La Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP) podrá establecer un valor de referencia de la transferencia y/o cesión, en base a valores de mercado.

Por su parte, en México, solían verse contratos libres de impuestos, en donde era el club el obligado a pagar los impuestos que hayan sido causados por la relación laboral, pero recientemente esto cambió, ya que la autoridad fiscal, el Servicio de Administración Tributaria (SAT) a través de su Unidad de Inteligencia Financiera, han obligado a los clubes a ver modificaciones al respecto, trasladándole al jugador la obligación de hacer por su cuenta el pago de los impuestos que causen sus ganancias obtenidas por el vínculo laboral, que por las sumas que generalmente se manejan dentro del fútbol mexicano, la carga impositiva en el mayor de los casos sería del 35%.

Estas sin duda son las cláusulas más comunes que integran un contrato laboral de futbolista profesional, pudiendo, como vimos en el presente artículo, establecerse cuantas cláusulas crean necesarias las partes, teniendo la oportunidad de establecer dentro del mismo los pactos que crean útiles, siempre y cuando tales compromisos no sean contrarias a las disposiciones laborales nacionales y a los reglamentos que rigen la práctica deportiva.

EDITA: IUSPORT.