

ALGUNAS PRÁCTICAS QUE SE PERPETÚAN

El inicio de la temporada siempre es la época de advertencia de varias cuestiones a tener en cuenta en los contratos de los deportistas. Una de ellas, el recurrente, de los fijos discontinuos, como si los deportistas no tuvieran estipulado su tipología de contrato – aunque no hace tanto tiempo 2022 – en verdad, en los epígrafes 513 y 413 (tiempo parcial / tiempo completo respectivamente). A pesar de lo equívoco de la situación – fijos discontinuos, frente a contratos de duración determinada se siguen produciendo estas anomalías. Que no siempre se detectan en el momento de la firma, por cuanto, la praxis en muchos casos la negociación se lleva a cabo y se suscribe sobre el texto del denominado “contrato privado”, dejando el de SEPE, fuera del alcance del propio deportista, bajo la simple significación de estar dado de alta. En este sentido si se va del control y del conocimiento del deportista, y si no se ejerce dicha verificación por parte de la administración se perpetúa esta mala praxis.

Con ser esto grave, otra de las situaciones que nos encontramos tiene que ver con unas prácticas de empresas, respecto a las determinadas cláusulas de rescisión desorbitada.

Tratándose en muchos casos en el marco de competiciones que no atienden al volumen económico de la máxima categoría del fútbol de nuestro país, por lo que se sitúan en el escenario de un claro impedimento respecto a futuras contrataciones de otros clubes. Quebrando directamente el derecho a la libre circulación de los/as trabajadores/ras, falseando claramente el juego de la competencia, atentando contra el derecho a trabajar. Como así expresamente se señala en el artículo 15 de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea.

Artículo 15 Libertad profesional y derecho a trabajar

- 1. Toda persona tiene derecho a trabajar y a ejercer una profesión libremente elegida o aceptada.*
- 2. Todo ciudadano de la Unión tiene libertad para buscar un empleo, trabajar, establecerse o prestar servicios en cualquier Estado miembro.*

3. 3. Los nacionales de terceros países que estén autorizados a trabajar en el territorio de los Estados miembros tienen derecho a unas condiciones laborales equivalentes a aquellas de que disfrutaban los ciudadanos de la Unión

La inadvertencia de este tipo de prácticas en profesionales que no tienen un mercado y carreras consolidados puede convertir a estos/as deportistas profesionales en objetos de “sometimientos” con reflejo de incumplimiento de los artículos 45 y 101 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea.

Artículo 45

1. Quedará asegurada la libre circulación de los trabajadores dentro de la Unión.
2. La libre circulación supondrá la abolición de toda discriminación por razón de la nacionalidad entre los trabajadores de los Estados miembros, con respecto al empleo, la retribución y las demás condiciones de trabajo.

Artículo 101

1. Serán incompatibles con el mercado interior y quedarán prohibidos todos los acuerdos entre empresas, las decisiones de asociaciones de empresas y las prácticas concertadas que puedan afectar al comercio entre los Estados miembros y que tengan por objeto o efecto impedir, restringir o falsear el juego de la competencia dentro del mercado interior y, en particular, los que consistan en:

- a) fijar directa o indirectamente los precios de compra o de venta u otras condiciones de transacción;
- b) limitar o controlar la producción, el mercado, el desarrollo técnico o las inversiones;
- c) repartirse los mercados o las fuentes de abastecimiento;
- d) aplicar a terceros contratantes condiciones desiguales para prestaciones equivalentes, que ocasionen a éstos una desventaja competitiva;

e) subordinar la celebración de contratos a la aceptación, por los otros contratantes, de prestaciones suplementarias que, por su naturaleza o según los usos mercantiles, no guarden relación alguna con el objeto de dichos contratos.

2. Los acuerdos o decisiones prohibidos por el presente artículo serán nulos de pleno derecho.

En nuestro país, tenemos un artículo que prevé estas situaciones contextualizadas en el artículo 16 del Real Decreto 1006/1985 de 26 de junio sobre Deportistas Profesionales

El citado artículo establece

Uno.—La extinción del contrato por voluntad del deportista profesional, sin causa imputable al club, dará a este 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.

En una apariencia de legalidad el club, empleador, bajo este artículo encuentra el amparo de esa cláusula. Pero la misma no puede ser ejecutada a costa de lo que señalan los artículos citados del TFUE. Y más, teniendo en cuenta la quiebra que supone para el ejercicio de la libre circulación del trabajador/ra. Tratándose como se trata de derecho positivo, referenciado además por pronunciamientos claros del TJUE.

Por ello, además, una vez más, habría que insistir en esa reforma del RD 1006/1985 que en artículos como estes, en el pasado que cumplieron con su papel, hoy debieran ser modificados a partir de los pronunciamientos a los efectos del TJUE. Además de dar modernidad a nuestro marco legal estatutario, que sigue siendo el lastre del derecho, frente a las normas federativas- deportivas.

Fdo. María José López González

Abogada

EDITA: IUSPORT

Agosto 2025