

# Argumentario jurídico para el colectivo de futbolistas y posición de AFE en tiempos de pandemia

"Con el presente documento, enviado a nuestros más de 10.000 afiliados y afiliadas, la Asociación de Futbolistas Españoles pretende hacer un balance de situación tras la suspensión de la competición, a petición del propio sindicato -escritos remitidos a CSD, RFEF y LNFP el 9 de marzo- y decretarse el Estado de Alarma, y exponer las líneas de trabajo en la defensa de los derechos laborales de los y las futbolistas. Con las diferentes competiciones paradas, clubes de todas las categorías han adoptado medidas de carácter económico que han afectado a muchos y muchas futbolistas. AFE quiere hacer un balance de la situación actual y, por otra parte, poner de manifiesto cuáles son sus líneas de trabajo para defender los derechos laborales del colectivo al que representamos.

En primer lugar, conviene recordar los dos tipos de ERTE que se están solicitando (expediente de regulación de empleo temporal), que han sido aplicados por diferentes clubes:

- **ERTE de reducción de jornada.** El salario se reduce en la misma proporción en que se reduce la jornada. **La reducción ha de ser de entre un 10% y un 70%.** Los trabajadores afectados cobrarán, por una parte, el salario normal correspondiente a la parte de la jornada trabajada (a cargo de la empresa) y, por otra, la prestación de desempleo correspondiente a la que ha sido reducida, que les abonará el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE). También se reducen, en la misma proporción, las pagas extras. El cómputo de las vacaciones no se ve afectado.
- **ERTE de suspensión de contrato.** El trabajador/a queda exonerado de acudir a su puesto de trabajo, no se trata en ningún caso de un despido, puesto que una vez que finalice la circunstancia que dio origen al ERTE se incorpora al puesto de trabajo. Durante la suspensión no se devengan pagas extras ni vacaciones.

## Posicionamiento del sindicato

El trabajo de AFE se está centrando en el asesoramiento a los centenares de trabajadores/as afectados. Se está manteniendo una posición vigilante con la proliferación de ERTes y con el objetivo de salvaguardar los derechos de los y las futbolistas. En otros casos, participando y haciendo alegaciones para posibles impugnaciones en los procedimientos, cuando se muestre una no conformidad.

- Los ERTes declarados por causa de la COVID-19, en base al artículo 10.3 del Real Decreto que proclama el Estado de Alarma, han sido argumentados por los clubes en base a cierre de estadios, instalaciones y no retransmisiones televisivas. Todo ello no significa que haya cesado la actividad laboral de los/as futbolistas en relación al hecho de entrenar. Y teniendo en cuenta que la competición no ha sido cancelada.
- La posición de AFE, por responsabilidad, es la aplicación de la reducción de jornada, si está justificado el ERTE, y evitar que todo el impacto económico recaiga en el erario público, siguiendo lo que ha dicho la inspección de trabajo: *“Se considera necesaria la motivación, la justificación y la acreditación de las circunstancias invocadas por la empresa, tanto más cuanto la apreciación de la fuerza mayor dependa de conceptos jurídicos indeterminados (falta de suministros que impidan gravemente restricciones en el transporte público y de la movilidad de las personas que queden debidamente acreditados, etc.)”*.
- *“Por tanto, cuando el empresario no tiene una merma de ingresos como consecuencia del hecho externo, no procede la apreciación de fuerza mayor, pues ello provocaría un enriquecimiento injusto del empresario y un perjuicio, tanto para el trabajador, como para el erario público”*.
- *“No obstante, los apartados 1 y 3 del artículo 10 del Real Decreto 463/2020 se refieren a la suspensión de la apertura al público, por lo que no estarán afectadas por fuerza mayor aquellas tareas o trabajo que pudieran seguir realizándose mientras la actividad está cerrada al público (ej. los restauradores en los museos)”*.

- Teniendo en cuenta esta interpretación de la inspección de trabajo, se pueden abrir vías de impugnación en los procedimientos de los ERTes.

### **Fin de contratos**

- AFE ha realizado consultas a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y a la Dirección General de Trabajo en relación a los ERTes y la especificidad del deporte, en relación al hecho de que la especificidad de la legislación especial está por encima por la norma de carácter general.
- En relación a la prórroga sistematizada de un contrato que acaba el próximo 30 de junio, desde el punto de vista jurídico se produciría una vulneración de los derechos del trabajador/a, si no fuera decisión de las partes firmantes negociar de forma individualizada, como acto único, cada uno de esos contratos. La legislación laboral que se ha modificado se ha circunscrito a los ERTes y no a otros hechos de la relación laboral contractual.
- Afirmer una estrategia común de prórroga sistemática de contratos, llevaría a impugnaciones en los juzgados, también a lesionar derechos de los y las futbolistas.
- AFE es consciente de esta situación que nos afecta como sociedad, que lógicamente tendrá una incidencia en la economía una vez superada la pandemia.

### **Recomendaciones de la OIT**

Para finalizar, AFE quiere poner en valor algunas recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en relación a los derechos laborales de los/as trabajadores/as por la pandemia ocasionada por la COVID-19

#### **¿Qué deberían hacer los empleadores durante el brote?**

Los empleadores tendrán la responsabilidad global de asegurarse de que se adopten todas las medidas de prevención y protección factibles para reducir al mínimo los riesgos profesionales (‘Convenio OTI 155 sobre seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo’).

#### **¿Cuáles son los derechos y responsabilidades de los trabajadores durante el brote?**

Los/as trabajadores/as tienen la responsabilidad de cooperar con el cumplimiento de las obligaciones en materia de SST (salud y seguridad en el trabajo) que incumben al empleador, acatando las medidas de seguridad prescritas, velando, dentro de los límites razonables, por la seguridad de las otras personas (incluso evitando exponer a otras a riesgos de seguridad y salud) y utilizando los dispositivos de seguridad y el equipo de protección correctamente. Las medidas de seguridad e higiene del trabajo no deberán implicar ninguna carga financiera para los trabajadores.

Mientras el empleador no haya tomado medidas correctivas, si fuere necesario, no podrá exigir de los trabajadores que reanuden una situación de trabajo en donde exista con carácter continuo un peligro grave e inminente para su vida o su salud.

La enfermedad de la COVID-19 y el trastorno de estrés postraumático contraídos por exposición en el trabajo, podrían considerarse como enfermedades profesionales. En la medida en que los trabajadores sufran de estas afecciones y estén incapacitados para trabajar como resultado de actividades relacionadas con el trabajo, deberían tener derecho a una indemnización monetaria, a asistencia médica y a los servicios conexos, según lo establecido en el ‘Convenio sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales’ (1964 / núm. 121).

### **¿Cómo tratar las cuestiones que afectan a la privacidad?**

Por lo que respecta a la vigilancia de la salud, en la ‘Recomendación sobre los servicios de salud en el trabajo’, 1985 (núm. 171) se indica que deberían adoptarse disposiciones para proteger la privacidad de los trabajadores y procurar que la vigilancia de su salud no sea utilizada con fines discriminatorios ni de ninguna otra manera perjudicial para sus intereses.

### **¿Qué hacer si un miembro de la familia está enfermo?**

Un trabajador con responsabilidades familiares que tenga a cargo un hijo -u otro familiar directo que necesite de sus cuidados o apoyo- debería tener la posibilidad de obtener un permiso en caso de enfermedad del familiar a su cargo, con arreglo a las disposiciones de la ‘Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares’, 1981 (núm. 165).

### **¿Se puede exigir a un trabajador que use sus vacaciones?**

Los empleadores no deberían exigir unilateralmente a los/as trabajadores/as que utilicen sus vacaciones anuales en caso de que se decida que no acudan al trabajo como medida de precaución para evitar una posible exposición al contagio. En el Convenio sobre las vacaciones pagadas (revisado), 1970 (núm. 132) se dispone que la época en que se tomarán las vacaciones se determinará por el empleador previa consulta con el trabajador/a. Al fijar la época en que se tomarán las vacaciones, se tendrán en cuenta las exigencias del trabajo y las oportunidades de descanso y distracción".