



Las cláusulas de rescisión en los contratos de los deportistas profesionales. Necesidad de una nueva regulación

Alejandra Rodríguez García,
Abogada

Las denominadas cláusulas de rescisión irrumpen en nuestro ordenamiento jurídico de la mano del Real Decreto 1006/85. Concretamente el art. 16.1 del citado texto habilita la posibilidad de que las partes establezcan, mediante pacto, la indemnización que el deportista tendría que abonar a su club en el supuesto de que la relación laboral que les une se extinga por la voluntad no causal de aquél.

Con anterioridad a esta novedad conceptual, el art. 11 del derogado RD 318/1981, si bien no contemplaba la inserción de las cláusulas de rescisión en los contratos de trabajo de los deportistas profesionales, sí que fijaba la facultad del mismo de romper anticipadamente el contrato sin causa justificada estableciendo simultáneamente a favor del club o entidad deportiva el derecho a la devolución de la ficha que se le abonó, además de una indemnización que, en su caso, fijaría la jurisdicción laboral. Esta norma supuso un considerable avance respecto a la anterior regulación ya que significó la supresión, relativa, del llamado «derecho de retención» el cual otorgaba a los clubes la licencia de prorrogar unilateral, sucesiva y automáticamente el contrato de sus deportistas, quedando estos a merced de las decisiones adoptadas por sus empleadores.

Y digo relativa porque coincido con José María González del Río cuando dice que las cláusulas de rescisión cumplen en parte, junto con la compensación por preparación y formación prevista en el art. 14.1 del

RD 1006/85, la función que ejerció el derecho de retención hasta 1981, pues ambas obedecen a una misma finalidad: retener al jugador. Y ello porque, aunque en teoría las cláusulas de rescisión cumplen la misión de resarcir al club de los perjuicios originados por la marcha anticipada del jugador, en realidad, las elevadas cantidades que con frecuencia aparecen insertas en ellas, podrían utilizarse como elemento disuasorio para impedir que el deportista cambie de equipo, o para que el club obtenga un importante beneficio económico mas allá de lo meramente resarcitorio en caso que se produzca la extinción anticipada del contrato.

Es importante resaltar que el art. 15.2 de RD 1006/85 señala que el despido fundado en el incumplimiento contractual grave del deportista no dará derecho a indemnización alguna a favor del mismo, con que, «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». En mi opinión, y en

concordancia con la teoría aportada por Unai Esquibel Muñiz (3), si bien a primera vista la razón de ser del art. 15.2 se halla en el incumplimiento contractual grave del trabajador (art. 1124 Cc), en realidad, su verdadera naturaleza podría encontrarse en evitar que el deportista-trabajador que tenga la voluntad de abandonar una entidad deportiva, busque de manera clandestina su salida de la misma para evitar las consecuencias que el art. 16.1 impone a la rescisión voluntaria no causal.

En general el deportista carece de la facultad de que el incumplimiento del contrato quede a su arbitrio y

En general el deportista carece de la facultad de que el incumplimiento del contrato quede a su arbitrio y por tanto está obligado a completarlo en su totalidad. Por ello cuando este trabajador especial incumple gravemente su contrato (art. 15.2 RD) o decide desistir de él antes de llegar al término establecido (art. 16.1 RD) incumple lo por él convenido y surge a favor del empleador la facultad de ser resarcido. En pocas palabras, la causa del contrato para el trabajador deja de ser la prestación de sus servicios para pasar a ser la prestación de sus servicios durante un plazo determinado.

por tanto está obligado a completarlo en su totalidad. Por ello cuando este trabajador especial incumple gravemente su contrato (art. 15.2 RD) o decide desistir de él antes de llegar al término establecido (art. 16.1 RD) incumple lo por él convenido y surge a favor del empleador la facultad de ser resarcido. En pocas palabras, la causa del contrato para el trabajador deja de ser la prestación de sus servicios para pasar a ser la prestación de sus servicios durante un plazo determinado.

En otro orden de cosas y sin apartarnos del plano teórico, la creación de este concepto vino a establecer un equilibrio entre la normativa general y en especial ya que con él en juego, por un lado, se acogía el irrenunciable derecho de dimisión *ad natum* del trabajador contemplado en el art. 49,1) del Estatuto de los Trabajadores y, al mismo tiempo, se tenía en consideración el derecho del club o entidad deportiva a resarcirse de los eventuales daños y perjuicios derivados de la marcha anticipada del jugador.

Por último, este cuadro garantista se completa con la posibilidad de pacto del quantum indemnizatorio y la responsabilidad subsidiaria del club o entidad deportiva que contrate al deportista dentro del plazo de un año desde la extinción por éste de su contrato (art. 16.1.2 RD 1006/85).

Una vez dicho esto, quizás el criterio de proporcionalidad en función de la retribución habría de regir

estas estipulaciones de forma que el gran espectro que confiere, normalmente a la parte más fuerte de la negociación, la libertad de pacto a la hora de fijar la cuantía de la propia cláusula, se viese de una u otra forma, limitada atendiendo a determinados criterios que necesariamente deberían responder a los fines que por definición persigue esta figura específica de la cláusula de rescisión. Pero claro ¿es posible determinar de antemano cuándo la marcha anticipada de un jugador con contrato en vigor causa mayor perjuicio a su club para así poder calcular el importe justo y proporcionado del resarcimiento?

Imaginemos un contrato cuya duración abarque cuatro temporadas. ¿Es más perjudicial para la entidad deportiva que su trabajador lo extinga durante la primera o durante la tercera? Ciertamente aquí entra en juego un parámetro sumamente variable como es el valor deportivamente hablando del jugador en el momento de *echar mano* a la cláusula de salida.

En mi opinión, el problema se presenta cuando todos estos valores atribuibles al deportista encuentran reflejo en la cláusula de rescisión pero no en el salario. Léase como ejemplo el caso del jugador de baloncesto del F.C. Barcelona Juan Carlos Navarro quien, para poder marcharse a la NBA, siendo ya un jugador muy consolidado, arraigado y valioso para su club y en la liga, tenía recién fijada en su con-



trato una cláusula de rescisión de 10 millones de euros cuando su retribución no se correspondía en absoluto con esta cifra. Y siguiendo con el basket, se me ocurre otro: el de Ricky Rubio, por quien el FC Barcelona pagó 3,6 millones de euros (lo que estipulaba su contrato con la Penya), cuando tan sólo contaba con 18 años y su remuneración correspondía a lo que era: un jugador con mucha proyección que, a efectos prácticos, tan solo había comenzado a destacar en el mundo de la alta competición.

Abundando en el tema podemos abrir otro gran interrogante: ¿Por qué lo que es comúnmente aceptado por las partes a la firma del contrato se convierte más tarde en elemento de controversia? ¿Por qué se pretende ir en contra de los actos propios? Está claro, como en todo, depende del caso en concreto.

Lo ideal sería que estos nuevos criterios abordasen la línea de fijar unos topes máximos a la cantidad libremente acordada por las partes en función de la retribución y/o establecer una reducción automática de la cantidad decretada en la cláusula de rescisión en función del tiempo transcurrido hasta el término del contrato, eso sí, dichos criterios han de ceñirse únicamente al objeto de la cláusula: el resarcimiento, no enriquecimiento, no «venta» de jugadores.

Resultaría recomendable establecer unos criterios claros y razonables considerando que quizás los casos de Navarro y Rubio puedan no ser la norma y sí la excepción por la cual los clubes habrían de asumir un especial riesgo en forma de dotación presupuestaria para pagar unos emolumentos más elevados; mientras que

los deportistas, por su parte, deberán asumir las consecuencias que, llegado el momento, puedan suponer los contratos firmados con sus clubes en el momento en que pretendan abordar su salida de los mismos. En definitiva, riesgo sí, pero para todos.

Abogamos pues por crear un mecanismo que corrija estos abusos y que permita al juzgador solucionar las controversias laborales especiales que en este sentido pudieran plantearse sin tener que acudir a ordenamientos ajenos y que contagian a los operadores deportivos de una gran sensación de inseguridad jurídica al carecer nuestro ordenamiento laboral deportivo de una fórmula que combata eficazmente los abusos de los pactos a que alude el citado precepto 16.1. Nos encontramos pues ante la incertidumbre de la moderación que, en su caso, efectúe el órgano juzgador, el cual deberá tener en cuenta la complejidad del deporte, sus principios e intereses y, en fin, las peculiaridades de este mercado de trabajo, en especial, el grado de injustificada afectación a la legítima libertad de dimisión del deportista profesional como trabajador por cuenta ajena a causa de una desproporcionada cláusula, así como el posible detrimento del derecho a la ocupación efectiva o, más concretamente, a la promoción profesional que pudiera suponer el hecho de no haber sido tenido en cuenta habitualmente a la hora de la disputa efectiva de encuentros de competición con el club o entidad deportiva en el que venga prestando sus servicios. En estos dos últimos supuestos resultará jurídica, moral y deportivamente necesaria una adecuada moderación de la suma inicialmente estipulada entre las partes. **m**

