

BREVES APUNTES SOBRE LA INCIDENCIA DEL CORONAVIRUS EN LAS JUGADORAS DE FÚTBOL SALA FEMENINO.

1.- En principio, debe cumplirse el contrato de trabajo firmado. Mientras el Club no realice ninguna comunicación se mantendrá el contrato de trabajo firmado entre Jugadora y Club, debiendo cumplirse los derechos y obligaciones contenidos en éste. Los fundamentales: el pago del salario por parte del Club y el mantenimiento de la forma física por parte de la Jugadora.

En este sentido, la Jugadora estará obligada a seguir las instrucciones que le dé el Club en relación a los entrenamientos físicos y tácticos, especialmente en aquellos casos (que serán la mayoría) en que el Club decida sustituir los entrenamientos colectivos por entrenamientos individuales.

2.- Posibilidad de extinguir del contrato de trabajo firmado entre Jugadora y Club. Posibilidad remota pero no imposible. Si el Club desea extinguir el contrato de trabajo firmado con la Jugadora deberá comunicarlo a ésta, pero debe tener en cuenta que el Coronavirus por sí sólo no es causa justificada de despido.

Para que el despido sea justificado deberá tratarse de un despido por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. Causas difíciles (pero no imposibles) de darse en el mundo del fútbol sala.

El artículo 49.1.h) del Estatuto de los Trabajadores recoge la posibilidad de que el Club extinga el contrato de trabajo: *“Por fuerza mayor que imposibilite definitivamente la prestación de trabajo siempre que su existencia haya sido debidamente constatada conforme a lo dispuesto en el artículo 51.7”*. En la Asociación de Jugadoras creemos que si bien la Autoridad Laboral, con fundamento en el Coronavirus, podría considerar acreditada la fuerza mayor, debería determinar que dicha fuerza mayor no imposibilita definitivamente la prestación del trabajo y, por tanto, deberá rechazar la extinción de los contratos de trabajo de las jugadoras de fútbol sala por esta causa de fuerza mayor.

3.- Posibilidad de suspender el contrato de trabajo firmado entre Jugadora y Club. Es posible pero tiene sus matices.

El contrato de trabajo puede suspenderse por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. Causas difíciles (pero no imposibles) de darse en el mundo del fútbol sala.

También podría suspenderse por causa de fuerza mayor. En este caso sería necesario que el Club lo comunique a la Jugadora y a la Autoridad Laboral y que ésta considere acreditada la causa de fuerza mayor. La suspensión produciría sus efectos desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayor, que en este caso, entendemos que sería la entrada en vigor del Real Decreto 463/2020 que decreta el estado de alarma en España y finalizaría el día en que el estado de alarma quede sin efecto.

Las jugadoras afectadas por la suspensión del contrato de trabajo deberán ser reincorporadas una vez que termine el plazo temporal que se haya fijado para la suspensión (o antes, si lo solicita el Club) y podrán solicitar la prestación por desempleo si han cotizado más de 360 días o si sus rentas no superan el 75% del Salario Mínimo Interprofesional. No obstante, parece que el Gobierno está estudiando la posibilidad de abonar la prestación por desempleo aunque los trabajadores (jugadoras) no hayan alcanzado la cotización mínima.

La suspensión del contrato de trabajo producirá la suspensión de los derechos y obligaciones derivados del contrato de trabajo (la del Club de abonar el salario y la de la Jugadora de ejercitarse), menos la obligación del empresario de cotizar a la Seguridad Social.

La especificidad de la relación laboral de los deportistas profesionales lleva consigo que, salvo en los casos de sanción disciplinaria, la suspensión del contrato de trabajo sea una medida poco práctica pues la suspensión de la obligación del Club de abonar los salarios va acompañada de la suspensión de la obligación de la Jugadora de ejercitarse individualmente. La Jugadora estará obligado a mantener un cuidado mínimo (el mismo que en el período estival) pero no tendrá obligación de ejercitarse ni física ni tácticamente lo que se traducirá en una pérdida de su forma física y competitiva que producirá que cuando termine la suspensión del contrato de trabajo la Jugadora suspendida no estará en las condiciones adecuadas para disputar un encuentro de competición oficial.

Por otro lado, consideramos que la suspensión del contrato de trabajo lleva también consigo la suspensión de la comercialización de los derechos de imagen de las jugadoras suspendidas que no podrían ser comercializados por el Club durante el período de la suspensión.

Es por ello, que desde la Asociación de Jugadoras consideramos que los casos de suspensión de contratos de trabajo de Jugadoras serán poco frecuentes. Prueba de ello es el hecho de que la UD Las Palmas ha abierto un Expediente de Regulación Temporal de Empleo (ERTE) que afecta a todos los trabajadores del Club menos a los futbolistas de la primera plantilla.

4.- Clubes adheridos al Programa de Ayuda de la RFEF.

Parece complicado que los Clubes adheridos al Programa de Ayuda de la RFEF puedan llevar a cabo la suspensión de los contratos de trabajo de sus Jugadoras de fútbol sala pues reciben un incentivo por firmar un contrato de trabajo con las Jugadoras y, además, la cotización de éstas a la Seguridad Social está subvencionado por la RFEF, de manera que la suspensión del contrato de trabajo podría suponer un incumplimiento de las normas del Programa de Ayuda que produzca la pérdida de la totalidad de la ayuda pendiente de recibir o, por lo menos, de la parte correspondiente a los contratos de trabajo suspendidos.

5.- Las Jugadoras sin contrato de trabajo.

Lo dispuesto en los puntos anteriores hace referencia, en general, a las Jugadoras de fútbol sala con contrato de trabajo, que son cerca de 70 en Primera División.

Al resto de jugadoras de Primera División es más difícil que se les apliquen los criterios anteriores pues para ello sería necesario que los Clubes afloraran los contratos firmados con las Jugadoras de fútbol sala y reconocieran la realidad: que bajo la apariencia de un contrato de compensación de gastos se oculta un verdadero y propio contrato de trabajo.

En cuanto a las jugadoras de Segunda División no tienen contrato de trabajo y perciben pequeñas cantidades que únicamente compensan los gastos de la práctica deportiva. Por esta razón, los Clubes no podrán suspender su contrato pues al no tratarse de un contrato de trabajo no les afecta la normativa laboral.

6.- Lo mejor y más práctico: la firma de acuerdos entre Jugadoras y Clubes.

Como hemos señalado la especificidad de la relación laboral de los deportistas profesionales lleva consigo que la suspensión del contrato de trabajo de las Jugadoras de fútbol sala sea una medida poco práctica.

Lo mejor y lo más útil, en este caso y en el resto de los casos, es tratar de llegar a un acuerdo entre cada Club y sus Jugadoras que permita adoptar las medidas que mejor se ajusten a las circunstancias particulares de unos y otras.

7.- La Asociación está para ayudarte.

Si tu Club te comunica la extinción o la suspensión de tu contrato de trabajo o tienes cualquier problema dirígete a la Asociación de Jugadoras secretaria@ajfsf.es y dínoslo. Estamos para ayudarte.

Asociación de
Jugadoras de
Fútbol Sala Femenino