

BREVES APUNTES SOBRE LA INCIDENCIA DEL CORONAVIRUS EN LOS JUGADORES DE FÚTBOL SALA.

PUNTO 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 Jugador 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 del Jugador.**

En este sentido, el Jugador estará obligado 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.

El Jugador tiene derecho a requerir al Club adopte todas las medidas de prevención necesarias para evitar contagios: distancia entre jugadores/técnicos/fisios y otro personal, dotación de equipos de protección como mascarilla y guantes.

PUNTO 2.- Posibilidad de extinguir del contrato de trabajo firmado entre Jugador y Club. (Posibilidad remota pero no imposible)

Si el Club desea extinguir el contrato de trabajo firmado con el Jugador deberá comunicarlo a éste, 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.*

En el caso de que se produzca dicha situación hay que analizarla desde el punto de vista jurídico ya que la situación de Covid-19, solo debe permitir por fuerza mayor MEDIDAS TEMPORALES y no medidas definitivas como sería el despido.

PUNTO 3.- Medidas temporales a adoptar como consecuencia del Covid-19

3.1. Tramitación de un ERTE por fuerza mayor

La tramitación de esta medida puede conllevar, **a elección del Club**, la suspensión del contrato un día o varios a la semana o al mes o todos los días. También cabe la reducción de la jornada, *pero no es previsible que se adopte en el fútbol sala.*

La autoridad laboral está definiendo cuales son los supuestos de fuerza mayor y la paralización de la actividad o competición por Covid-19, será sin duda una causa de fuerza mayor.

Esto dará lugar a un procedimiento muy rápido, que **no requiere negociación con los trabajadores y sus representantes.**

- Se solicita autorización por el Club a la autoridad laboral, aportando la documentación requerida y comunicándolo a los jugadores y al resto de los trabajadores.
- La autoridad laboral lo valora, pudiendo o no pedir informe a la inspección de trabajo.
- La autoridad laboral resuelve diciendo si concurre o no fuerza mayor.
- El empresario comunica su decisión a los trabajadores.
- El empresario ha de hacer una comunicación individual a cada trabajador estableciendo la duración de la suspensión y las condiciones en que aplica (un día, todos los días, varios días a la semana, etc.).
- El jugador queda en situación de desempleo y ha de solicitarlo.

Es posible que el ERTE se haga con efectos retroactivos al 14 de marzo, fecha en que se acordó el estado de alarma.

Los ERTES se han de **tramitar de forma conjunta a los jugadores y al resto de los trabajadores del Club.**

3.2. Tramitación de un ERTE por causas organizativas o productivas

Al amparo del Covid-19 o sus consecuencias podrá tramitarse un ERTE por las causas alegadas, aunque no es previsible, ya que **los Clubes podrían acogerse al de fuerza mayor.**

Sería posible si, desaparecida la causa de Covid-19 hubiera alguna secuela que pudiera impedir temporalmente continuar con la actividad.

Se ha establecido un procedimiento muy rápido para tramitar estos ERTES cuando están vinculados a la situación excepcional del Covid-19.

Los plazos se acortan pero **han de negociarse con los representantes de los trabajadores**, bien sean los sindicatos más representativos, bien sea una comisión de 3 trabajadores elegidos por toda la plantilla.

En el caso de los jugadores, de elegirse la fórmula de los 3 representantes, deberían participar en dicha elección junto con el resto de los trabajadores del Club.

No cabe hacer un procedimiento independiente para los trabajadores y otro para los jugadores, sería NULO, salvo que hubiera una causa basada en la actividad que lo justificara.

La decisión final del Club ha de comunicarse a los representantes de los trabajadores.

Cada jugador deberá recibir una comunicación individual del Club diciéndole si suspende el contrato, en qué términos y cual es la duración de la suspensión.

El jugador ha de solicitar el desempleo con dicha comunicación.

3.3. Consecuencias derivadas del ERTE para los jugadores:

Las consecuencias fundamentales son:

- El jugador tiene derecho a la protección por desempleo durante todo el tiempo que dure la suspensión.
- La empresa continúa cotizando a la Seguridad Social por el jugador, abonando solo la cuota de la empresa. La cuota del trabajador la abona el Servicio Público de Empleo.
- No se exige un periodo mínimo de cotización.
- No se deducen o computan otras prestaciones de paro que haya tenido con anterioridad algún jugador.
- No disminuye el derecho a paro futuro a que pueda tener derecho el jugador por otras causas.
- La suspensión del contrato de trabajo producirá la suspensión de los derechos y obligaciones derivados del contrato de trabajo.
- La falta de actividad no da derecho a que el jugador aplique la cláusula de rescisión del contrato, pudiendo reclamarle el Club la indemnización que hubieran acordado.
- 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 del Jugador de ejercitarse individualmente. El Jugador 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 el Jugador suspendido no estará en las condiciones adecuadas para disputar un encuentro de competición oficial.
- La suspensión del contrato de trabajo lleva también consigo la suspensión de la comercialización de los derechos de imagen de los jugadores suspendidos que no podrían ser comercializados por el Club durante el período de la suspensión.

Los jugadores cuyos contratos acaban esta temporada podrían ver su contrato extinguido por vencimiento durante la suspensión, lo que tendremos que analizar con objeto de determinar si es procedente dicha extinción.

3.4. Vacaciones retribuidas

El Club puede intentar negociar con los jugadores que dejen de trabajar, pero consumiendo las vacaciones anuales a que tienen derecho los jugadores.

El Club no puede obligar a los jugadores a tomarse vacaciones, por lo que tendrá que negociar con ellos hasta llegar a un acuerdo.

Esto podría ocurrir si al Club le conviene que en el tiempo de parón los jugadores se tomen vacaciones, aun cuando tenga que pagar la totalidad del salario, para asegurarse que cuando acabe la suspensión de la actividad el Club ya no tiene que dar vacaciones y los jugadores pueden prepararse al cien por cien.

Teniendo en cuenta la expectativa de duración extensa del período de alarma, es posible que tras las vacaciones el Club tenga que hacer un ERTE para suspender las relaciones de trabajo.

PUNTO 4.- Los Jugadores sin contrato de trabajo.

Lo dispuesto en los puntos anteriores hace referencia, en general, a los Jugadores de fútbol sala con contrato de trabajo, que son cerca de 200 en Primera División; de 60 en Segunda División y otros 60 en Segunda División "B".

Al resto de jugadores de Primera, Segunda División y Segunda División "B" es más difícil que se les apliquen los criterios anteriores, pues para ello sería necesario que los Clubes afloraran los contratos firmados con los Jugadores 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.

Los jugadores de Tercera División no tienen contrato de trabajo y perciben pequeñas cantidades que únicamente compensan los gastos de la práctica deportiva. Por esta razón, los Clubes de 3ªDiv no podrán suspender su contrato pues al no tratarse de un contrato de trabajo no les afecta la normativa laboral.

PUNTO 5.- Lo mejor y más práctico: la firma de acuerdos entre Jugadores 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 los Jugadores 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 Jugadores que permita adoptar las medidas que mejor se ajusten a las circunstancias particulares de unos y otros. **DIALOGAR y NEGOCIAR**

PUNTO 6.- La Asociación de Jugadores está para ayudarte.

Si tu Club te comunica la extinción o la suspensión de tu contrato de trabajo, tienes dudas o si tienes cualquier problema dirígete a la AJFS y dínoslo. www.ajfs.es

Estamos para ayudarte. Mucha suerte.

*Asociación
de Jugadores
de Fútbol-Sala*