

Los casos laborales deportivos se juzgan conforme al artículo 17 de las regulaciones FIFA sobre el Estatuto y la Transferencia de Jugadores (en adelante, las “Regulaciones”). Las mismas son el resultado de un pacto de caballeros que tuvo lugar en 2001 entre la Comisión Europea y FIFA y UEFA. Dicho pacto, puso en marcha un nuevo sistema de transferencias que llegaba seis años después del caso Bosman. Uno de los vértices de dicho sistema fue concretándose poco a poco hasta dar lugar a las sucesivas ediciones de las Regulaciones. Este sistema, se fundamentaba básicamente en que cuando surgiese una disputa de naturaleza contractual laboral entre un jugador y un club era prácticamente imposible predecir a ciencia cierta las consecuencias de dicha rescisión contractual prematura antes de que se pronunciase la Cámara de Resolución de Disputas de la FIFA (en adelante la “CRD”) o el Court of Arbitration for Sport (en adelante, el “CAS”). Así cualquier nuevo club, con ganas de contratar un jugador que recién hubiese rescindido prematuramente su anterior contrato de trabajo con otro club debía evaluar si dicho jugador podía ser a posteriori condenado por rescisión contractual sin justa causa y conforme al artículo 17 de las Regulaciones, si:

- Obligado a pagar una cantidad difícilmente predecible como monto compensatorio al antiguo club del jugador,
- Si el jugador podría competir en partidos oficiales durante los próximos 4 a 6 meses tras la decisión o el laudo en cuestión,
- Si el nuevo club podría verse sancionado con una prohibición de registrar nuevos jugadores en las dos próximas ventanas de transferencias como consecuencia de haber firmado a dicho jugador,
- Potenciales dificultades a la hora de registrar al jugador y valerse por tanto efectivamente de sus servicios.

Estas son en suma las implicaciones del sistema hoy imperante que rige toda disputa de índole contractual laboral en el mundo del fútbol. Vamos a repasar en lo que sigue, algunas cuestiones que la jurisprudencia reciente ha tratado últimamente, Code).

Ley aplicable: CAS 2013/A/3375 & CAS 2013/A/3376

En lo que respecta a la ley aplicable, son incontables las ocasiones en que las partes buscan que se aplique aunque sea a título subsidiario la correspondiente legislación del país en cuestión donde está basado el club. En función de si favorecen a club o a jugador, nos encontramos con que rara es la vez en que ambas partes piden que se aplique de manera supletoria una legislación nacional particular. En caso de discordancia las formaciones arbitrales tienden a aplicar la legislación FIFA y de manera supletoria el derecho suizo por estar esta última basada en Suiza.

No obstante hay casos como en CAS 2013/A/3375 & CAS 2013/A/3376 donde ambas partes acuerdan la aplicación de una legislación nacional particular, como lo es la belga en el caso tratado por el laudo en cuestión. En dicha ocasión, la formación arbitral se basó en el artículo R58 del Código del CAS y en el artículo 17 del reglamento FIFA sobre el estatuto y la transferencia de jugadores para aplicar de manera supletoria la legislación laboral belga y el convenio colectivo para el deporte profesional suscrito en dicho país. En efecto, el artículo 17 del reglamento FIFA hace referencia a esta posibilidad expresamente:

*[...] En todos los casos, la parte que rescinde el contrato se obliga a pagar una indemnización. Bajo reserva de las disposiciones sobre la indemnización por formación del artículo 20 y el anexo 4, y salvo que no se estipule lo contrario en el contrato, la indemnización por incumplimiento se calculará **considerando la legislación nacional**, las características del deporte y otros criterios objetivos. [...]*

Esta referencia expresa a la legislación nacional es fundamental en casos como el citado anteriormente.

La aplicación de la ley belga es crucial para el aspecto que sigue ya que dicho caso fue decidido de acuerdo con dicha legislación. En particular, la muy debatida fórmula de la prolongación unilateral de un contrato de trabajo.

Cláusulas para le extensión unilateral de un contrato de trabajo por parte del club:

El Convenio Colectivo belga establece en su artículo 13.5 y 6 ciertas condiciones para hacer válidas cláusulas de esa índole. En el caso en cuestión el club belga y el jugador firmaron un contrato de trabajo donde se hacía referencia expresa a la ley belga, en particular a la validez de la facultad conferida al jugador de extender unilateralmente el contrato de trabajo de este último siempre y cuando se le ajustase al alza el salario y el club se obligase en favor del otro de contribuir con una serie de pagos en especie. Así, el club belga notificó al jugador que ejercía su derecho a extender su contrato de trabajo.

El jugador por su parte, se negó a acusar recibo del ejercicio de dicha facultad por el club. El club a la vista de esto, notificó a la federación belga que había ejercido dicha cláusula contractual, si bien indicando que el jugador se había negado a acusar recibo. El jugador comenzó así los correspondientes procesos para extender su visado de trabajo en Bélgica ya que era un jugador de los considerados extra-comunitarios. No obstante, a principios de Agosto, el jugador informó al club de que entendía que no había habido extensión del contrato de trabajo y que por tanto se veía capacitado para ejecutar una rescisión unilateral de dicho contrato de trabajo a la vista de su exclusión de los entrenamientos de la primera plantilla del club y de la “foto de familia” del club. A ello se sumaba que al parecer el club belga le había impuesto una multa todavía por determinar. No obstante, la tesis del jugador cayó por su propio peso ya que tan sólo 5 días después firmó por otro club extranjero. Así, parecía evidente cuales eran los verdaderos motivos del jugador para considerar que el contrato no había sido prorrogado válidamente.

En opinión del club belga, el contrato había sido válidamente prorrogado, en aplicación de la ley belga y por la conducta del jugador que había incluso iniciado trámites para extender su visado de trabajo en Bélgica. El club belga, reconoció conocer la recurrente jurisprudencia tanto de la Cámara de Resolución de Disputas de FIFA como del CAS, pero especificó que esa cláusula tiende a anular cláusulas de dicha índole cuando éstas limitan de manera flagrante la libertad del futbolista en cuestión y/o crean una situación de desigualdad manifiesta entre los derechos y obligaciones a soportar por el futbolista y por parte de su club.

El nuevo club del jugador y éste último argumentaron que el jugador no conocía la existencia de dicha cláusula confirmando a su club el derecho de extender su contrato de trabajo unilateralmente ya que había estado asesorado de manera pobre por su antiguo agente. Además argumentaban que el contrato estaba redactado en holandés lo que imposibilitó la perfecta comprensión por parte del jugador de los términos pactados en el contrato de trabajo.

Por otra parte añadieron que era notorio que el jugador había rechazado acusar recibo de la extensión unilateral de la prórroga de su contrato de trabajo por el club belga, y por tanto recurriendo éste último directamente a la Federación belga para registrar la extensión suponía una actuación de mala fe, y que no buscaba más que asegurar un retorno financiero sobre una futura transferencia del jugador, para que éste último no quedase libre de cualquier vínculo contractual y así firmar en tanto que “agente libre”.

En el caso en cuestión, la formación arbitral (por mayoría!) decidió que la cláusula contractual estaba válidamente redactada y reconocida por ambas partes, y que había sido ejercida válidamente.

Añaden que dicha opción de extensión del contrato respetaba tanto el Convenio Colectivo belga como la ley suiza. Llegan a esta conclusión basándose en que del contrato de trabajo se desprendía claramente la posibilidad para el club belga de extender unilateralmente el contrato de trabajo. En cuanto al argumento de que el contrato estaba redactado en holandés, apunta la formación arbitral que es responsabilidad de la parte que firma el soportar las implicaciones legales derivadas de dicha firma, lo que debe producirse en relación con la firma de cualquier documento relevante. Alega la formación arbitral que aunque el jugador no acusó recibo de la carta mediante la cual el club le informaba de su intención de hacer efectiva dicha cláusula contractual, pero durante el testimonio el propio jugador reconoció que la había traducido por su cuenta y por tanto conocía el contenido.

Además, la formación consideró como argumento relevante, que tras la supuesta expiración de su contrato de trabajo, el jugador siguió aceptando el pago de salarios que se hizo en su cuenta y para más inri siguió entrenando o intentando entrenar con la

primera plantilla del club belga lo que redundaba en una suerte de aceptación implícita de la extensión de su contrato de trabajo.

Este laudo es importante también en lo que respecta a las decisiones adoptadas por el Court of Arbitration for Sport. Si bien la inmensa mayoría son adoptadas de manera unánime, tras la reforma del Código, se permitían votos particulares. Si bien esta situación en la práctica raramente se da, en el caso en cuestión, uno de los árbitros tuvo una opinión divergente. Ello se entiende ya que hasta la fecha la jurisprudencia tanto de la FIFA como del CAS era clara, rechazando la posibilidad de otorgar a una sola de las partes la facultad de extender unilateralmente contratos de trabajo. En tales circunstancias, ello sólo era permitido si el salario se aumentaba considerablemente y la extensión redundaba en condiciones manifiestamente mejores para el deportista en cuestión (CAS 2006/A/1082; 2006/A/1157). Así la jurisprudencia del CAS hasta la fecha era clara. Lo que expresó la formación arbitral en el caso que nos ocupa es relevante a tal efecto:

“Unilateral options are, in general, problematic, since they limit the freedom of the party that cannot make use of the option in an excessive manner. Furthermore such options are not based on reciprocity, since the right to extend a contract is left exclusively at the discretion of one party” (DRC, 22/07/2004 and the CAS that: (...) a system that allows , for the benefit of the club alone , the contract of a player to be extended with limited salary adjustments, (...) is not, in principle, compatible with the time frame that the FIFA Regulations provide..(...) (CAS2005/A/983 & 984) unilateral options to extend contracts of employment in favour of football clubs are not per se invalid and incompatible with the RSTP and the principle of global labour law. The jurisprudence does not absolutely preclude the valid operation of such a clause and that each specific clause and the circumstances of its purported exercise must be examined on a case by case basis.”

Por otra parte, un aspecto interesante fue que el jugador alegó para rescindir su contrato que antiguamente tenía una posición importante dentro la primera plantilla del club belga, peor que tras la llegada del nuevo entrenador, sólo fue alineado en contadas

ocasiones de lo que dedujo que el club ya no estaba interesado en sus servicios y que por el contrario no buscaba más que a obtener una compensación por sus servicios. Además, al comenzar la siguiente temporada, no se le permitió entrenar con el primer equipo, y se le obligó a entrenar con el equipo filial o incluso en solitario. Además no se le incluyó en la fotografía oficial del primer equipo efectuada de cara al inminente comienzo de la temporada deportiva. Además el club redujo de manera significativa los salarios del jugador puesto que ahora era parte de la segunda plantilla, y supuestamente hubieron abusos verbales por parte de la directiva en su contra.

A pesar de todo ello, la formación arbitral estimó que la reciente indiferencia del club hacia el jugador no era lo suficientemente grave como para justificar la resolución contractual hasta el punto de hacer la situación insostenible. En definitiva, la formación arbitral entendió que el jugador rescindió sin justa causa su contrato de trabajo.

En cualquier caso, hablamos de un laudo interesante para los intereses de los clubes, en particular en lo que concierne a la posibilidad de relegar temporalmente a un jugador a la segunda plantilla, y que contraviene decisiones como la adoptada por el Tribunal Federal Suizo 137 III 303.

Terminando con el asunto de la ley aplicable, si el caso en vez de provenir de la CRD de FIFA proviene de la cámara de resolución de disputa de alguna federación nacional, normalmente se aplicarán las regulaciones nacionales aplicables en la misma, aún en el posterior procedimiento de apelación ante el CAS, de conformidad con lo estipulado en el artículo R58 del Código del CAS (2013/A/3332).

Obligación para el nuevo club de hacer frente al monto compensatorio: Mutu: Chelsea Football Club v A.S. Livorno Calcio & Juventus Football Club

Otro laudo fundamental, de entre los recientes dictado por el Court of Arbitration for Sport viene referido a la disputa laboral entre el jugador Adrian Mutu y el Chelsea Football Club.

El asunto en cuestión era si A.S. Livorno Calcio y Juventus Football Club era solidariamente responsables junto con Mutu por los daños que habían sido causados al Chelsea conforme a las regulaciones de 2001 de la FIFA acerca del Estatuto y la Transferencia de Jugadores. La responsabilidad particular del jugador frente a Chelsea se encuentra todavía pendiente de resolución ante el Tribunal Europeo de Derechos Humanos. De hecho, esta circunstancia fue alegada por la Juventus, demandando la suspensión de los procedimientos ante el CAS hasta que se resolviese dicha demanda ante el TEDH, pero el CAS rechazó tal demanda.

La Comisión de Resolución de Disputa de FIFA admitió la demanda de Chelsea, y dictó que ambos clubes italianos eran solidariamente responsables por los daños causados por el jugador al equipo inglés. No obstante la formación arbitral del TAS le dio la vuelta a la decisión de la DRC y liberó a los clubes italianos de dicha responsabilidad solidaria. El conflicto en cuestión nació de la interpretación del artículo 14.3 de los reglamentos FIFA de 2001 que establece “si un jugador es inscrito por un Nuevo club y no ha pagado la debida compensación en el plazo de un mes...el nuevo club será tratado como solidariamente responsable del pago de la cantidad de compensación.”

La formación arbitral se basó en la decisión del Tribunal Federal Suizo en el conocido como *Grossen* (121 III 35) donde se determinó que las regulaciones FIFA no imponen una relación contractual entre clubes, sino que los artículos de una asociación de naturaleza parecida a normas estatutarias. Dicha legislación está sujeta a los principios interpretadores de índole más objetiva. La formación arbitral estableció que el articulado de dicho artículo 14.3 era ambiguo. Debido a dicha ambigüedad la formación interpretó en base al contexto de la norma. Siendo la finalidad de dicho artículo 14.3 la de mantener la estabilidad contractual en virtud de la libertad de los jugadores de moverse libremente, la formación entendió que en base a dicho artículo 14.3 no se puede requerir estrictamente a todo nuevo club, que en dichas circunstancias pague una determinada compensación, puesto que fue el club anterior del jugador, el Chelsea quien rescindió el contrato de trabajo en cuestión.

La formación entendió que como no se estaría promoviendo el objetivo primordial de la estabilidad contractual si se estableciese que los clubes italianos eran tenidos por responsables según el artículo 14.3, ni Livorno ni Juventus serían responsables del pago

de dicha compensación al Chelsea. Finalmente, una consideración interesante de la formación arbitral del caso en cuestión fue indicar que si se requiriese a los clubes italianos compensar al Chelsea, estaríamos volviendo al estatus pre-Bosman.

El razonamiento aducido por la formación arbitral fundamentado en una interpretación contextual de dicho artículo 14.3 es a nuestro entender es incorrecto.

El uso del término “*deemed*” es claro y meridiano. Así, cuando el articulado es claro, el propio Tribunal Federal Suizo requiere una interpretación literal más que contextual. Así, dicho artículo 14.3 de las regulaciones de FIFA de 2001 es claro. Cuando en caso de rescisión contractual el jugador no paga la compensación debida al club, el nuevo club será solidariamente responsable del pago de dicha compensación. El uso de términos como “*shall be deemed*” no puede ser más explícito. Ello es así puesto que el legislador podría haber optado por utilizar “*can*” o “*may*” pero en su lugar optó por el más tajante “*shall*”. No hay ambigüedad posible al respecto, y por tanto no hay margen para un enfoque contextual. Si los estrictos requisitos del artículo 14.3 de las regulaciones de 2001 se dan, entonces el siguiente club del jugador sí ha de ser considerado como solidariamente responsable.

Por otro lado, el análisis de la formación arbitral acerca de si los requisitos establecidos por el artículo 14 se habían dado o no es incompleto. La formación arbitral explica que si un club ha de ser tratado como solidariamente responsable o no depende de si los requisitos establecidos se cumplen o no. No obstante, el artículo 14.3 establece claramente que el sujeto responsable de la rescisión está obligado a pagar la suma de compensación determinada en el mes que sigue a la decisión de la CRD de la FIFA. El jugador fue obligado por la CRD a pagar tal suma y no lo hizo dentro del plazo de un mes. Por tanto, la condición establecida en el artículo 14.1 había sido cumplida, lo que hace que el artículo 14.3 era aplicable de lleno. Como consecuencia, al menos debía determinarse la responsabilidad solidaria de uno de los siguientes clubes por los que el jugador fue registrado.

Por último, incluso aceptando que la formación arbitral aplicó correctamente el enfoque contextual, la formación arbitral no tomó en consideración pruebas relevantes que podrían haber ayudado en la interpretación del artículo 14.3 y se basó primordialmente en ciertos extractos de la Circular FIFA número 769 mientras que olvidaba otros. De

hecho, en la página 13 de dicha Circular, en relación con compensaciones pagaderas tras rescisiones contractuales FIFA establecía explícitamente que si un jugador es responsable de una rescisión contractual y no ha pagado la compensación decidida por la CRD en el plazo de un mes, el nuevo club (ya se entienda que indujo al jugador a rescindir su contrato de trabajo o no) será considerado como solidariamente responsable del pago de la cantidad especificada en la decisión correspondiente de la Cámara. En su lugar, la formación arbitral prefirió basarse en la página diez de la Circular 769 que establece las directrices generales de la estabilidad contractual. Basarse en dichas consideraciones genéricas y abstractas e ignorar otros aspectos o partes de la documentación emitida por la propia FIFA que explican directamente la legislación en cuestión es curioso cuanto menos, por no decir cuestionable. En suma, es en nuestra opinión, desafortunado que se tuviesen en cuenta circunstancias o documentos con una finalidad genérica y poco concreta por encima de otros documentos que aportaban medios de prueba mucho más directos.

En definitiva, el laudo en cuestión exonera a los clubes italianos de pago de compensación alguna a Chelsea y deja al jugador Mutu como único responsable de soportar los daños causados con la salvedad de la decisión del TEDH que todavía están pendiente. Por laudos como éste, queda claro que la legislación de FIFA acerca de la estabilidad contractual necesita una nueva vuelta de tuerca, ya que estabilidad contractual como valor supremo, sólo será alcanzada si la legislación aplicable relativa es aplicada e interpretada de manera predecible e uniforme.

En cuanto a la especificidad del deporte:

Este criterio se utilizaba normalmente de forma complementaria a los restantes aplicados por el artículo 17 de las Regulaciones, en particular la doctrina del “*positive interest*” que no es ni más ni menos que poner a la parte que sufrió la rescisión sin justa causa en la misma situación en la que se encontraría si dicha rescisión no hubiese tenido lugar. El criterio adicional de la especificidad del deporte suponía normalmente sumar una determinada cantidad - normalmente 6 meses de salario del jugador - a la cantidad compensatoria ya determinada mediante la aplicación del artículo 17 de las Regulaciones.

Así ocurrió en el conocido laudo De Sanctis donde se dictó un pago adicional de 690,000Euros. No obstante, la doctrina nos ha ido enseñando que las cantidades adicionales a condenar en base a la especificidad del deporte no han de suponer un criterio adicional e independiente que podría suponer desviaciones considerables frente a la compensación a la que se hubiese condenando en otras circunstancias bajo el prisma del derecho laboral del país en cuestión. Esto es en nuestra opinión lo que ocurrió en el laudo De Sanctis donde la compensación adicional por la especificidad del deporte supone una corrección importantísima sobre la compensación dictada como base. Ello no es acorde con los dictados de la Comisión Europea al respecto recogidos en el Libro Blanco sobre el deporte.

Es verdad que se les confiere en base a esto, una suerte de potestad discrecional a los órganos decisores para tomar en consideración las características específicas del mundo del fútbol al establecer las compensación por rotura contractual, pero cabe destacar que en modo alguno dicha especificidad del deporte permite a la CRD de la FIFA o al CAS desviarse de las leyes europeas. El Abogado General para la Unión Europea Sharpston, en su opinión acerca del caso Bernard ya expresó que el criterio de la especificidad del deporte ha de ser utilizado para verificar que la compensación dictada es justa no simplemente bajo el prisma del derecho civil pero también tomando en consideración las circunstancias y la naturaleza específica del mundo del fútbol, de manera que la solución dictada sea considerada como apropiada para todas las partes.

La especificidad del deporte en suma, busca que al dictar compensaciones por rescisión contractual se preserve:

- La naturaleza independiente del deporte,
- El libre movimiento de jugadores, pero también
- El mercado del mundo del fútbol

Ello como constata la formación arbitral en el laudo CAS 2013/A/3375 no supone un conflicto con el principio de la estabilidad contractual puesto que es aplicable tanto si la rescisión se produce por culpa del jugador como por culpa del club. Para más inri, tener en cuenta la naturaleza específica y necesidades del mundo del deporte no significa

únicamente ver que se resarce al jugador o al club enteramente por todos los daños incurridos tras la rescisión sin justa causa, sino más allá, ha de tenerse en cuenta si dicha compensación “es lo que necesita” la comunidad del fútbol.

Así, igual que en el caso Matuzalem se tomó en consideración que el jugador abandonó el club tan sólo un par de semanas antes del comienzo de la Liga de Campeones, en CAS 2013/A/3375 se tomó en consideración que el club belga no parecía muy interesado en los servicios del jugador ya que no se le alineó más que en contadas ocasiones, ni siquiera se le permitió más adelante entrar y/o jugar con la primera plantilla. Por todo ello, en virtud de la especificidad del deporte se ajustó la compensación (ya hemos recordado que dicho ajuste puede tanto aumentar como mitigarla) aumentándola en este caso, únicamente en un mes de salario del jugador, frente a tantos otros laudos en que se hablaba de 6 meses.

Cláusulas de rescisión:

Por otra parte, un laudo reciente CAS 2013/A/3411 nos ayudó a discernir lo que se considera como una válida cláusula de rescisión (“buy-out clause) y lo que no. Asunto parecido ya había sido tratado por el comúnmente conocido como laudo Zárate que también involucraba al club argentino de Vélez Sarsfield. En el laudo que nos ocupa, en primer lugar la formación arbitral hizo referencia al hecho de que el Comentario a las Regulaciones FIFA trataba las susodichas:

3 Sin embargo, las partes pueden estipular en el contrato la cantidad que el jugador pagará al club como indemnización para rescindir unilateralmente el contrato (la llamada cláusula de rescisión). La ventaja de esta cláusula es que desde el primer momento las partes acuerdan la cantidad y la fijan en el contrato. Al depositar esta cantidad a favor del club, el jugador tiene derecho a rescindir unilateralmente el contrato de trabajo. Como con la cláusula de rescisión las partes ha acordado ofrecer al jugador la posibilidad de finalizar el contrato en cualquier momento y sin ninguna razón válida, es decir, también durante el período protegido, no pueden imponerse sanciones deportivas al jugador por rescisión anticipada

El apelante entendía que el contrato incluía dicha cláusula de rescisión, es decir una cláusula que confería al jugador el derecho de rescindir el contrato mediante el pago de una cantidad a su club que se correspondía con todos los pagos que había recibido hasta la fecha del mismo. En cambio, el apelado rechazaba tal interpretación.

En situaciones donde existen cláusulas de rescisión, la formación arbitral notaba que era práctica común en el mundo del fútbol que las partes al suscribir un contrato de trabajo, acuerden que en un determinado momento una de las partes (normalmente el jugador) pueda rescindir el contrato tras mera notificación y pago de la cantidad estipulada. Por tanto, en el momento en que se dé dicha rescisión que aparenta ser unilateral, en realidad es fruto de un consentimiento dado por ambas partes fruto de un acuerdo mutuo cuyas bases se habían sentado previamente. En dichas circunstancias, se entiende que no hay rescisión sin justa causa, y por tanto el ejecutante de dicho derecho no está sujeto a sanción deportiva alguna, únicamente al pago de la cantidad predeterminada.

No obstante, en el caso en cuestión la formación arbitral entendió que la cláusula cuya interpretación estaba en disputa no confería dicho derecho al jugador ya que no hablaba en ningún momento del “derecho del jugador a rescindir el contrato” sino predeterminaba las consecuencias en caso de que esto se diese. De hecho, la cláusula se refería a los “daños” causados por la “cancelación del contrato”, en lo que la formación arbitral entendió que dicha noción de “daños” era contraria al espíritu de lo que es una cláusula de rescisión. Así, la formación arbitral entendía que todo pago derivado de una cláusula de rescisión no conllevaban compensar “daños” sino el ejercicio de un derecho contractualmente estipulado.

En suma, el apelante no consiguió aportar prueba suficiente al respecto para determinar la real y común intención de las partes al redactar y firmar el contrato de trabajo en disputa, y por las declaraciones testimoniales no fue menester siquiera recurrir a la interpretación *contra proferentem* ya que la formación arbitral apreció claramente que no había lugar a considerar dicha cláusula como una cláusula de rescisión.

En definitiva, la formación arbitral estimó que al no haber cláusula de rescisión la terminación por el jugador no era consensuada ni unilateral y por tanto suponía una rescisión prematura sin justa causa. Ya que no era una cláusula de rescisión restaba dilucidar a qué tipo de provisión contractual nos enfrentábamos. La teoría de la cláusula penal prevaleció y la formación arbitral expresó interesantes consideraciones al respecto:

Se trata de una cláusula penal (“*clause pénale*” or “*Konventionalstrafe*”) establecida conforme al artículo 160 del Código Suizo de Obligaciones puesto que la ley suiza era la aplicable para el caso en cuestión. Se determinó así porque reunía todos los elementos necesarios:

- las partes vinculadas están expresamente mencionadas,
- se ha predeterminado el tipo de penalidad,
- se han establecido las circunstancias que conllevarán el pago,
- predeterminar la cantidad que una parte ha de pagar a la otra en caso de rotura contractual es perfectamente consistente con la ley suiza.

Con respecto a esto, es relevante destacar como hizo la formación arbitral que dichas cláusulas penales no han de ser recíprocas para ambas partes para ser válidas. Además, en línea con el artículo 162 del Código de Obligaciones suizo en la misma cláusula penal se puede estipular únicamente una mínima cantidad indemnizatoria, que puede verse aumentada en caso de que la parte que sufra la rotura en caso de que pruebe la falta de su contraparte.

En cuanto al derecho a desempeñar en el club las tareas para las que se fue contratado:

Lo establecido en CAS 2014/A/3463 puede ser muy interesante para casos que afecten a entrenadores o jugadores que sean relegados a la segunda plantilla. Así el CAS entendió que un empleador, de conformidad con el artículo 328 del Código de

Obligaciones suizo debe preservar los derechos de su empleado. Por tanto, deberá velar porque estos no desempeñen funciones que puedan perjudicar su futura carrera profesional y por tanto deberán realizar las tareas para las que han sido contratados y están cualificados, y no unas inferiores de rango. Para ello, se basa en la siguiente doctrina suiza para quien quiera profundizar (Rémy Wyler, *Droit du Travail*, Stämpfli, Berne 2008, p. 320).

En cuanto a todo pago que no sean salaries como pueden ser bonus o primas pagaderas a principios de temporada:

El laudo del CAS en el caso *Bangoura-Nantes v. Al Nasr Sports* es de lo más interesante ya que estableció que lo realmente relevante para entender que hay una rescisión sin justa causa por falta de pago, es que varios plazos sucesivos no sean pagados. De hecho el comentario FIFA habla de más de 3 meses y la jurisprudencia del Tribunal Federal suizo se refiere a varios pagos sucesivos, una actitud persistente. En el laudo en cuestión el CAS entendió que aunque se le debía una prima por fichaje al jugador bien superior a lo que representarían tres meses de salaries, al tratarse de un único pago no podía entenderse como que el club al faltar al pago habían roto el contrato.

Por otra parte, en asunto relacionado, el laudo CAS 2012/A/2874 establece que al resolverse el contrato, ha de tenerse como si se hubiese cumplido el bonus que estaba sujeto a la participación en un determinado número de partidos, puesto que si el contrato hubiese seguido su curso, con total seguridad el jugador hubiese cumplido dichos objetivos y se hubiese ganado por tanto derecho a dicho bonus. Así, en virtud del artículo 156 del Código de Obligaciones suizo, la formación arbitral entendió que dicha condición debía tenerse por cumplida, y a la hora de calcular la compensación dicho bonus había de ser tomado en consideración.

Fuerza mayor:

Este mismo laudo expresó unas consideraciones muy interesantes para todos aquellos casos que afecten a países donde se hayan podido dar una desafortunada concatenación de eventos que haga imposible la práctica deportiva regular. Sería el caso más reciente de clubes en países como Egipto o Ucrania.

En este caso, se entendió que la guerra civil en Egipto era un hecho que se produjo y que por razones obvias está fuera del control de las partes, y que por tanto no podría haber sido previsto a la hora de suscribir el contrato de trabajo. El hecho de que sobrevenga la imposibilidad de implementar dicho contrato de trabajo no es por una falta atribuible al club, ya que como hemos dicho la guerra civil no le es atribuible, por tanto para la correspondiente temporada deportiva se liberó al club de toda obligación frente a su empleado.

Derechos de imagen:

Hoy en día, es de lo más corriente que los futbolistas sean pagados mediante el tradicional salario pero así mismo mediante unas cantidades que percibirán en concepto de derechos de imagen. A tal efecto, cabe destacar que la CRD de FIFA tiende a quitarse de en medio en dichas circunstancias, entendiendo que no tiene competencia para ello.

No obstante habrá de estarse a la verdadera naturaleza de dicha parte del contrato y ver si se puede entender que el contrato de derechos de imagen no es un acuerdo a parte del contrato de trabajo si no si está directamente relacionado con la provisión de servicios por parte del jugador al club, como es el caso en numerosas ocasiones. Para ello habrá de estarse a los elementos específicos del supuesto contrato de derechos de imagen como serían por ejemplo el derecho a gastos de alojamiento, transporte, o incluso gastos de vuelo que son típicos de contratos de trabajo pero que en ciertos supuestos contratos de derechos de imagen están también incluidos. En este último caso, la CRD sí admitiría la demanda y consideraría el contrato no como uno de derechos de imagen sino como un anexo al contrato de trabajo.

Costos de representación:

Por todos es conocido, que FIFA no concede a la parte cuya postura prevalece una compensación de los costos de representación en que pudo haber incurrido por la demanda planteada o la oposición formulada por su contraparte cuando quizás esta última apenas tenía base legal suficiente. No obstante, habrá que formular dicha petición ante la propia CRD de la FIFA, aunque sepamos de antemano que la van a rechazar, puesto que sino a posteriori, el CAS podrá entender como inadmisibles dichas demandas de reembolso de los costos procesales si se plantea por primera vez ante el propio CAS (2012/A/2874).

Factor multiplicador al determinar la compensación debida conforme al artículo 17 de las Regulaciones:

En el laudo CAS 2012/A/2874 el jugador trató de que el hecho de que la rescisión contractual prematura y sin justa causa durante el periodo protegido, sea vista como factor agravante. Abogaba por la aplicación de una tabla de baremos que distribuyó FIFA que cuantificaba casos de rescisiones donde concurriese dicho factor agravante en un múltiplo por 2,5 de la compensación dictada. No obstante, la formación arbitral en el caso que nos ocupa, con muy buen tino hizo referencia al hecho de que formaciones arbitrales previas habían determinado ya que dicho documento no era en modo alguno vinculante.

Por tanto, no se multiplicó el monto indemnizatorio calculado, pero sí que se le añadió el máximo que se permite en razón de la “especificidad del deporte”: se añadió la suma de 6 meses de salarios del jugador. En este caso, la aplicación de dicho factor corrector tiene todo el sentido y es un gran ejemplo de lo explicado más arriba en cuanto a la “especificidad del deporte”.

Mitigación del monto indemnizatorio:

Por lo general, conforme al artículo 337 c apartado segundo del Código de Obligaciones suizo, se reduce el monto indemnizatorio a pagar en la medida en que el empleado cuyo contrato ha sido rescindido ha podido mitigar dichas pérdidas al encontrar un nuevo contrato de trabajo en otro club, aunque fuese por un salario bien inferior.

La jurisprudencia del CAS ha llegado a establecer como una obligación del jugador o del club el mitigar en la medida de lo posible dichas cantidades; cantidades que no serán reembolsables ya que si no se incurriría en una suerte de enriquecimiento ilícito. En ocasiones nos veíamos en un escenario en que podíamos ver como un jugador por ejemplo, pudiendo concluir contratos por una cantidad bien superior, firmaba un contrato de trabajo posterior donde el salario era netamente inferior. Nos hemos encontrado con futbolistas con contratos firmados en países como Chipre donde aunque el contrato proveía oficialmente por un determinado salario bien inferior, luego en realidad se le pagaba en “B” con lo que el jugador maliciosamente veía su cometido respaldado, ya que seguía ganando el salario aproximado que su nivel deportivo merecía, pero a la vez, al figurar oficialmente como un salario inferior, el monto indemnizatorio no era cuanto apenas mitigado; ya que el salario del contrato antes rescindido era bien superior. En estos casos, la prueba era realmente difícil, salvo basarnos en notas de prensa y sobretodo en que objetivamente era difícilmente creíble que un jugador que por poner un ejemplo cobrase un millón de euros al año, pasase a cobrar una tercera parte de la noche a la mañana. No obstante en esas circunstancias el jugador siempre podía alegar que como le habían rescindido el contrato súbitamente, no estaba en una buena posición negociadora, y no podía por tanto negociar debidamente un salario acorde con su salario anterior.

Con respecto a esta obligación de mitigar, nos encontramos recientemente con una decisión del CAS cuya traducción aproximada establece como sigue:

CAS 2012/A/2698

211. La formación establece que la parte que ha sufrido la rescisión contractual tiene la obligación general de mitigar los daños por ella causados. Este principio es aplicable al jugador también. Este principio ha

de aplicarse en ambas direcciones. Así el Nuevo salario del jugador debe servir para mitigar el monto de compensación debido.

La CRD de FIFA estableció recientemente en el caso de un jugador que no consiguió o no quiso encontrar un nuevo contrato de trabajo pese a que aún estaba en una edad perfecta para la práctica deportiva lo siguiente:

“En el contexto de la obligación del demandante de mitigar sus propios daños, la CRD subraya que el demandante estuvo desocupado desde Enero hasta Junio 2010. Esto es, el demandante pudo haber encontrado trabajo durante el periodo ya que la ventana de transferencias de enero 2010 así lo permitía, y poder así haber mitigado sus daños. Por tanto, los miembros de la CRD entienden que el salario que el demandante hubiese cobrado como salario del demandado en ese periodo habrá de ser deducido íntegramente del monto indemnizatorio total.”

(Caso 09-0071/ifa del 7 de junio 2013)

Vimos con satisfacción como en ese caso, la CRD descontó al jugador parte de la compensación que le era debida puesto que apreció correctamente que éste podía haber encontrado un nuevo trabajo, si bien la expectativa de recibir posteriormente indemnización hizo que perdiese todo estímulo para ello.

En cualquier casos, es uno de los principios más repetidos en la jurisprudencia del CAS el hecho de que los nuevos contratos de trabajo firmados por el jugador tras la rescisión habrán de ser deducidos del monto compensatorio total. No obstante, como recuerda un laudo reciente del CAS, 337 c apartado segundo del Código de Obligaciones suizo no es una regla de forzoso cumplimiento, y por tanto las partes podrán acordar que deducciones de ese tipo no habrán de ser aplicables.

Intereses:

Finalmente, en cuanto a los intereses. Asistimos cotidianamente a numerosos desvaríos por parte de la CRD de la FIFA cuando establecen que ha habido una rescisión sin justa

causa, y determinan un monto indemnizatorio a pagar, pero los intereses sobre dicho monto sólo empiezan a computar a los 30 días de que se dictase la decisión en cuestión. No obstante, en la mayoría de los casos, el expediente se encontraba en FIFA y la demanda había sido planteada incluso un par de años antes. Por tanto, que se marque la fecha a partir de la cual se deben los intereses desde el momento de la decisión pone en una situación de franca desprotección a la parte que sufrió la rescisión.

Ello es contrario al propio artículo 339 apartado primero del Código de obligaciones suizo que establece que cuando una relación contractual laboral es terminada, toda demanda que pueda surgir relativa, es debida desde ese mismo momento.

Por tanto, en línea con la jurisprudencia de los tribunales suizos, y la doctrina ahí imperante, en caso de que se demande una compensación tras una prematura rescisión contractual sin justa causa, los intereses deberían empezar a computar inmediatamente, i.e. desde el mismo momento en que la rescisión sin justa causa tiene lugar.

Para más inri, es el propio Tribunal Federal Suizo quien establece que no es necesario siquiera la puesta en demora para que empiecen a computar los intereses, que estos empiezan desde el mismo momento en que se rescinde (decisión del Tribunal Federal Suizo del 4 de mayo 2005, en el caso con número de referencia 4C.67/2005).