



# **La extinción del contrato de trabajo deportivo por expiración del tiempo convenido en España y en Argentina**

Trabajo de Fin de Máster  
Emanuel Díaz Miráble

- Noviembre 2020 -

## ÍNDICE

<b>1. Introducción .....</b>	<b>3</b>
<b>2. La extinción del contrato de trabajo deportivo por expiración del tiempo convenido en España .....</b>	<b>3</b>
<b>2.1. Normativa aplicable .....</b>	<b>3</b>
2.1.1. Real Decreto 1006/1985 .....	4
2.1.2. Estatuto de los Trabajadores .....	6
2.1.3. Derecho Supletorio .....	6
<b>2.2. Doctrina jurisprudencial y judicial .....</b>	<b>7</b>
2.2.1. Tribunal Supremo, Sala de lo Social de Madrid del 23 de enero de 2020, (Rec. 2205/2017) .....	7
2.2.2. Antecedentes Jurisprudenciales .....	9
A) Tribunal Supremo, Sala de lo Social, Sentencia de 26 marzo de 2014, (Rec. 61/2013) .....	9
B) Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, sede Valladolid, Sala de lo Social, Sentencia de 16 de marzo de 2016, (Rec. 55/2016) .....	10
C) Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social. Sentencia Numero 353/2018 de 23 abril, (Rec. 1413/2017) .....	11
<b>3. La extinción del contrato de trabajo deportivo por expiración del tiempo convenido en Argentina .....</b>	<b>11</b>
<b>3.1. Normativa aplicable .....</b>	<b>11</b>
3.1.1. Ley N°20.160 Estatuto del Jugador de Fútbol Profesional y Convenio Colectivo de Trabajo N°557/09 .....	12
3.1.2. Ley de Contrato de Trabajo (Ley N°20.744) .....	13
3.1.3. Derecho Supletorio .....	14
<b>3.2. Doctrina jurisprudencial y judicial .....</b>	<b>15</b>
3.2.1. “Marini, Claudio Javier c/ Club Atlético Colón s/C.P.L.” (Expte. 13- Fo.14- Año 2009) .....	15
<b>4. Conclusión .....</b>	<b>16</b>
<b>Bibliografía .....</b>	<b>18</b>

## **1. Introducción**

En el presente trabajo analizaremos la Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social de Madrid del 23 de enero de 2020, por medio de la cual se resuelve un recurso de casación para la unificación de la doctrina, ratificando el derecho que tienen los deportistas profesionales, incluyendo los considerados de “elite”, a recibir la indemnización que contempla la ley para el caso de extinción del contrato laboral por expiración del tiempo convenido (artículo 49.1. c del Estatuto de los Trabajadores). Dicha resolución es de fundamental importancia y sin dudas sienta un importante precedente en la materia, ya que se trata de un tema controvertido que ha dado lugar a gran disparidad de criterios jurisprudenciales, algunos de los cuales serán analizados a continuación.

Previo a analizar en profundidad lo dicho por la jurisprudencia española, comenzaremos este trabajo haciendo alusión a la legislación especial que rige la actividad profesional de los deportistas en España (Real Decreto N°1006/1985), así como el Estatuto de los Trabajadores, cuerpo normativo que regula todas las relaciones laborales y del cual surge el derecho indemnizatorio en cuestión.

A continuación, haremos referencia a la situación en Argentina, país que cuenta con una legislación deportiva y laboral similar a la española, analizando por medio de un fallo la postura de los tribunales argentinos en cuanto a la procedencia de dicha indemnización.

De esta manera, analizaremos la legislación especial argentina aplicable a los futbolistas profesionales (Ley N°20.160 Estatuto del Jugador de Fútbol Profesional y Convenio Colectivo de Trabajo N°557/09) y la Ley de Contratos de Trabajo Argentina, que contempla el derecho a una indemnización en caso de extinción del contrato por vencimiento del plazo.

Como vemos, en ambos países el derecho a esta indemnización surge del cuerpo normativo que regula todas las relaciones laborales y no de la legislación especial que regula la actividad deportiva profesional, por lo que explicaremos brevemente la aplicación supletoria de estos cuerpos normativos a la actividad profesional deportiva.

## **2. La extinción del contrato de trabajo deportivo por expiración del tiempo convenido en España**

### **2.1. Normativa aplicable**

Reconocer como una actividad laboral el servicio prestado por los deportistas profesionales a sus clubes no fue de un día para el otro, se recorrió un largo camino hasta llegar al actual y vigente Real Decreto 1006/1985.

Dicho decreto regula la relación laboral especial de los deportistas profesionales. Especialidad que está dada por las personas que la realizan, ya que el período durante el cual el deportista está en plenitud para ejercer su actividad es mucho más reducido que el habitual en cualquier trabajador; así también por el lugar donde se realiza el trabajo y el tipo de funciones que se llevan a cabo, que en función de cuál sea el deporte pueden realizarse individualmente o en equipo.

Las necesidades del deportista son diferentes a las del trabajador común, ya que este último aspira a lograr una estabilidad en el empleo, mientras que al deportista profesional le interesa la libertad contractual que le permita negociar con frecuencia las condiciones económicas de su contrato, de acuerdo con el éxito de su carrera profesional.<sup>1</sup>

Por ello es necesaria la separación de la relación laboral del deportista profesional con la normativa laboral común.

### **2.1.1. Real Decreto 1006/1985**

El régimen jurídico de la relación laboral especial de los deportistas profesionales se encuentra regulado en el Real Decreto (RD) 1006/1985. A continuación, haremos mención de los artículos que guardan conexión con el objeto del presente trabajo:

Art. 6. Duración del contrato. *“La relación laboral especial de los deportistas profesionales será siempre de duración determinada, pudiendo producirse la contratación por tiempo cierto o para la realización de un número de actuaciones deportivas que constituyan en conjunto una unidad claramente determinable o identificable en el ámbito de la correspondiente práctica deportiva.*

*Podrán producirse prórrogas del contrato, igualmente para una duración determinada, mediante sucesivos acuerdos al vencimiento del término originalmente pactado...”*

Es de resaltar que este elemento de temporalidad concuerda con la propia naturaleza de los contratos de los deportistas profesionales, toda vez que éstos desarrollan su actividad profesional, actividad deportiva, en un espacio de tiempo corto, siendo conocido que la vida del deportista profesional es de duración limitada, aun desarrollándose con normalidad, y siendo escaso el espacio de tiempo en los que los deportistas están en plenitud para poder desarrollar al máximo nivel sus aptitudes físicas, técnicas o de destreza que le son requeridas.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> STS de 26 marzo de 2014, Rec. 61/2013.

<sup>2</sup> F. PAGÁN MARTÍN PORTUGUÉS, *Los derechos “comunes” del deportista profesional*, Madrid, año 2016, Editorial Colección de Derecho Deportivo, pág. 86.

Por ello, se deben proteger los intereses de los deportistas profesionales para que durante su breve etapa de actividad se vea garantizada su libertad contractual y así permitir la posibilidad de cambios frecuentes en la prestación de sus servicios, por lo que están prohibidos todos aquellos contratos que se celebren de manera indefinida.

Como dice RUBIO SANCHEZ, mientras que para el trabajador sometido al Estatuto del Trabajador la estabilidad en el empleo constituye una aspiración y una garantía, al deportista profesional le conviene negociar con asiduidad las condiciones de su prestación de servicios –principalmente las económicas– conforme se desarrolla su corta carrera profesional.<sup>3</sup>

Tal como surge del artículo 6 del Real Decreto, las partes contratantes podrán prorrogar el contrato si existe mutuo acuerdo acerca de la continuidad de la relación laboral. Hay que resaltar que en el contrato laboral de los deportistas profesionales no existe la aplicación de la prórroga tácita, ni está permitida una prórroga que dependa únicamente de la voluntad del club, pero si se admite la posibilidad de establecer una prórroga facultativa para el deportista y obligatoria para el club supeditándola a una condición futura, por ejemplo, un ascenso de categoría.

Art. 13. Extinción del contrato. *“La relación laboral se extinguirá por las siguientes causas: ...b) Por expiración del tiempo convenido. c) Por el total cumplimiento del contrato...”*

Si se tratase de un contrato a tiempo cierto, se extinguirá por expiración del tiempo convenido. Si lo fuera por un número de actuaciones deportivas, se extinguirá por total cumplimiento del contrato. Por no existir -como mencionamos anteriormente- prórrogas tácitas, cumplido el tiempo convenido el contrato quedará extinguido de manera automática.

El Convenio Colectivo de Trabajo de futbolistas profesionales en su art. 14 establece: *“El contrato suscrito entre el Club/SAD y el Futbolista Profesional tendrá siempre una duración determinada, bien porque exprese la fecha de finalización, bien porque se refiera a una determinada competición o número de partidos. En el primer supuesto, se entenderá finalizado, sin necesidad de previo aviso, el día señalado. En el segundo supuesto, se entenderá finalizado el día en que se celebre el último partido de competición de que se trate, siempre que el Club/SAD participe en el mismo”*.<sup>4</sup>

---

<sup>3</sup> F. RUBIO SÁNCHEZ: El contrato de trabajo de los deportistas profesionales, Madrid, año 2005, Editorial Dykinson cit., pág. 186.

<sup>4</sup> Convenio Colectivo de Trabajo de futbolistas profesionales

### **2.1.2. Estatuto de los Trabajadores**

El Estatuto de los Trabajadores es la ley que regula las relaciones laborales de los trabajadores en España. La función principal es proteger al trabajador que es la parte más débil en toda relación laboral.

A continuación, analizaremos el artículo del cual surge el derecho del trabajador a ser indemnizado a la finalización de su contrato temporal:

Artículo 49. Extinción del contrato. *“1. El contrato de trabajo se extinguirá: ...c) Por expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato. A la finalización del contrato, excepto en los casos del contrato de interinidad y de los contratos formativos, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar doce días de salario por cada año de servicio, o la establecida, en su caso, en la normativa específica que sea de aplicación...”*

Esta indemnización fue introducida con la finalidad de promocionar la contratación indefinida, mediante el encarecimiento de la contratación temporal, contribuyendo así a reducir la dualidad del mercado laboral, y de esta manera lograr el principio de estabilidad del empleo<sup>5</sup>.

El presente artículo y su posible aplicación a las relaciones laborales de las deportistas profesionales, ha dado lugar -como veremos luego- a diversos pronunciamientos judiciales con distintas interpretaciones sobre si la indemnización contemplada en el mismo procede a la terminación del contrato temporal de un deportista profesional.

### **2.1.3. Derecho Supletorio**

La aplicación supletoria de una ley respecto de otra tiene lugar cuando, debido a una omisión o vacío legal no existe regulación respecto a una situación particular, o bien existiendo se encuentra regulada deficientemente. De esta manera, la solución se encuentra aplicando supletoriamente otra norma jurídica. Para que tenga lugar la supletoriedad, es necesario que el ordenamiento jurídico a suplir establezca expresamente esta posibilidad, indicando la ley o normas que pueden aplicarse supletoriamente, y que las mismas no contraríen el ordenamiento legal a suplir.

El Real Decreto (RD) 1006/1985 establece en su Artículo 21: *“En lo no regulado por el presente Real Decreto serán de aplicación el Estatuto de los Trabajadores y las demás normas laborales de general aplicación, en cuanto no sean incompatibles con la naturaleza especial de la relación laboral de los deportistas profesionales”*.

---

<sup>5</sup> STS de 26 marzo de 2014, Rec. 61/2013.

Parte de la doctrina sostiene que el art. 49.1.c) del ET no sería aplicable supletoriamente en virtud del art. 21 del RD 1006/1985, ya que su finalidad es promocionar la contratación indefinida, lo que no es posible para los deportistas profesionales, pues el contrato de trabajo deportivo ha de ser siempre de duración determinada.<sup>6</sup>

Por el contrario, hay quienes sostienen que el Art. 49.1 c) ET, no es incompatible con el RD 1006/1985 y que se debería aplicar supletoriamente, por lo que los deportistas profesionales no deberían quedar excluidos de los derechos que cuentan todos los trabajadores que son contratados mediante un contrato por tiempo determinado.

## **2.2. Doctrina jurisprudencial y judicial**

### **2.2.1. Tribunal Supremo, Sala de lo Social de Madrid del 23 de enero de 2020, (Rec. 2205/2017)**

La sentencia en análisis fue dictada por el Tribunal Supremo de Madrid tras la interposición de un recurso de casación para la unificación de la doctrina (recurso que procede cuando hubiere sentencias que fueran contradictorias entre sí respecto de una idéntica situación).

Empezaremos relatando los hechos sucedidos, para luego conocer en profundidad los argumentos que sostuvo el Tribunal Supremo de Madrid Sala de lo Social al sentenciar.

Con fecha 13 de mayo de 2016 el Juzgado de lo Social N°20 de Madrid desestimó la demanda interpuesta por el actor D. Aureliano -jugador de fútbol profesional-, por intermedio de la cual reclamaba al Getafe Fútbol Club la indemnización contemplada en el Estatuto del Trabajador (art. 49.1.c.) por extinción del contrato por expiración del tiempo convenido. Fue denegado este derecho por el juzgado, basándose en la Sentencia del Tribunal Supremo del 26 de marzo de 2014 (Rec. 61/2013), la cual será analizada en el punto siguiente, según la cual no procede la indemnización del artículo 49.1.c) cuando se trata de deportistas de “elite” y que tienen una alta remuneración.

Contra dicha sentencia el actor interpuso un recurso de suplicación ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia (TSJ) de Madrid, la que con fecha 13 de enero de 2017 revocó la sentencia recurrida, haciendo lugar a la demanda formulada por el actor D. Aureliano y reconociendo su derecho a percibir la indemnización prevista en el art. 49.1.c) del ET. La Sala sostuvo “1) *Que no puede acogerse la alegación de que conforme a la STS*

---

<sup>6</sup> R. ROQUETA BUJ, “La extinción del contrato deportivo por expiración del tiempo”, *IUSPORT*, 5 de noviembre de 2019.

*26 de marzo de 2014, (Rec. 61/2013), no procede la indemnización porque el demandante es un deportista de élite, ya que lo que determina dicha sentencia es la compatibilidad de la indemnización del art. 49.1 c) ET con la relación especial, haciendo reflexiones la sentencia sobre los deportistas de élite como mero obiter dicta que no se lleva al fallo; 2) Que no existe razón alguna para que con fundamento en un criterio subjetivo del juez decisor en relación con la alta remuneración, se excluya al deportista profesional que recibe alta remuneración de dicha indemnización; y 3) Que conforme al principio de igualdad, no existe razón para excluir de la indemnización a los deportistas de élite que perciban una alta remuneración”.*<sup>7</sup>

Ante esta resolución en suplicación, el demandado Getafe Club de Fútbol presentó recurso de casación para la unificación de doctrina ante el Tribunal Supremo de Madrid, alegando la existencia de una clara contradicción entre la sentencia recurrida y la dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León el 16 de marzo de 2016, (Rec. 55/2016). Dicha sentencia resolvió una idéntica pretensión, el reclamo de un jugador de fútbol profesional a la Sociedad Deportiva Ponferradina, de la indemnización por terminación del contrato temporal. En este caso el reclamo del futbolista fue denegado, por considerar el Tribunal que conforme a la Sentencia del Tribunal Supremo del 26 de marzo de 2014 (Rec. 61/2013) debía excluirse del cobro de dicha indemnización a los deportistas considerados de elite.

La Sala de lo Social del Tribunal Supremo al momento de resolver desestimó el recurso de casación planteado por el Getafe Fútbol Club, y resolvió que la extinción del contrato por finalización del término pactado da lugar a la percepción de la indemnización prevista en el art. 49.1.c) ET, de aplicación supletoria a todas las relaciones reguladas por el RD 1006/1985. Entendió que la procedencia de dicha indemnización no puede depender del mayor o menor nivel retributivo del deportista o de su consideración como deportista de elite, esto porque en ningún momento el legislador estableció un tope retributivo a partir del cual las personas que lo superen quedan excluidas de los derechos laborales, por lo que dicho artículo se aplica siempre que haya existido una contratación temporal independientemente de cuál sea el salario.

Manifiesta el Tribunal que la aplicación supletoria de este artículo a las relaciones reguladas por el RD 1006/1985 contribuye a minorar las diferencias entre relaciones especiales y comunes, evitando injustificadas discriminaciones entre trabajadores temporales de tipo común y trabajadores temporales de tipo especial.

---

<sup>7</sup> STJS de Madrid de 23 de enero de 2020, Rec. 2205/2017

Por todo esto es que el Tribunal Supremo decide desestimar el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por el Getafe Club de Fútbol y dar lugar al actor a su derecho a indemnización por extinción de contrato por expiración del término convenido.

### **2.2.2. Antecedentes Jurisprudenciales**

#### **A) Tribunal Supremo, Sala de lo Social, Sentencia de 26 marzo de 2014, (Rec. 61/2013)**

En fecha 24/05/2012 la Asociación de Equipos de Ciclismo Profesional (ECP) formuló demanda contra la Asociación de Ciclistas Profesionales (ACP), solicitando que se declare que la correcta interpretación del Convenio Colectivo de la actividad de Ciclismo Profesional, en relación a lo dispuesto por Real Decreto (RD) 1006/1985 por el que se regula la relación laboral especial de los deportistas profesionales y en relación al artículo 49.1.c) Estatuto de los Trabajadores (ET), es que a la finalización del contrato de duración determinada de los ciclistas profesionales, no se devenga ningún concepto indemnizatorio a favor del ciclista profesional.

De esta manera la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional dictó sentencia el 16 de julio de 2012 desestimando la demanda interpuesta por la ECP contra la ACP. Entre sus argumentos manifestó que, si bien los contratos de los deportistas no pueden hacerse por tiempo indefinido, a la finalización del tiempo convenido se corresponde que los mismos tengan derecho a la indemnización del art. 49.1.c) por no existir motivos para tratar diferenciadamente a los deportistas profesionales. También expresó que, si bien es cierto que una de las finalidades del mencionado artículo es la de promocionar la contratación indefinida mediante el encarecimiento de la contratación temporal, el Real Decreto 1006/1985 no impide prorrogar estos contratos después de su vencimiento, y de esta manera la indemnización se convierte en instrumento promocional de la prórroga contractual lo que ayuda a mejorar la estabilidad profesional de los deportistas.

Ante dicha sentencia, la ECP interpone recurso de casación por considerar que no resulta aplicable al caso el artículo 49 1.c) ya que la regulación contenida en el RD es completa en lo relativo a la extinción de la relación laboral y por ende no se debe aplicar supletoriamente lo establecido por ET, además de considerar la misma incompatible con la naturaleza de la relación laboral de los deportistas profesionales y con su obligada temporalidad.

La Sala de lo Social del Tribunal Supremo desestima el recurso planteado por la ECP y confirma la sentencia dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, es decir que convalida la compatibilidad de la

indemnización que nace como consecuencia de la extinción del contrato por el transcurso del tiempo convenido (art. 49.1.c ET) con la naturaleza jurídica de la relación laboral especial de los deportistas profesionales.

Para argumentar su resolución manifiesta que la intención del legislador al contemplar dicha indemnización fue la de conferirle mayor estabilidad al empleo, penalizando por vía indirecta la contratación temporal. Y si bien no es posible la contratación indefinida en la actividad de los deportistas profesionales conforme a lo establecido por el RD, el reconocimiento a dicha indemnización confiere también mayor estabilidad por la incentivación de las prórrogas, penalizando con indemnización la extinción no prorrogada.

Si bien el Tribunal Supremo considera que resulta procedente la aplicación de lo dispuesto por el ET en cuanto a la indemnización por finalización del contrato temporal, realiza las siguientes reflexiones. En primer lugar, hace una diferenciación respecto a los deportistas de elite que entiende que en nada afecta la cuestión planteada, por considerar que su problema suele situarse en la duda que se les puede presentar sobre prorrogar sus contratos o bien fichar por otra entidad deportiva. La cuestión estaría dirigida a la inmensa mayoría de profesionales que desempeñan su actividad con resultados más humildes. En segundo lugar, considera que la indemnización únicamente tendrá lugar cuando la falta de prórroga contractual proceda de la exclusiva voluntad de la entidad deportiva y no cuando ambas partes estén acordes en no prolongar la vida del contrato o sea el propio deportista quien excluye esa posibilidad novatoria.

#### **B) Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, sede Valladolid, Sala de lo Social, Sentencia de 16 de marzo de 2016, (Rec. 55/2016)**

La sentencia en análisis fue dictada por el Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León el 16 de marzo de 2016, y la misma resolvió que no procede el pago de la indemnización por finalización del contrato temporal a un futbolista considerado de élite.

El actor prestó servicios como futbolista profesional para la Sociedad Deportiva Ponferradina desde el 01 de agosto de 2012 hasta el 10 de junio de 2014. Al finalizar el contrato, reclamó la indemnización por finalización de contrato temporal, pero dicha pretensión fue desestimada en primera instancia y confirmada en suplicación, tras considerar la Sala que el art. 49.1.c) ET tiene que interpretarse en el sentido de excluir de la indemnización a los deportistas de élite, conforme a lo resuelto en la sentencia del Tribunal Supremo del 26 de marzo de 2014 (Rec. 61/2013). Entre sus fundamentos para considerarlo deportista de “elite”, dio especial importancia a que el actor percibía una elevada retribución anual, y que era

uno de los jugadores mejores pagados de la plantilla de la Sociedad Deportiva Ponferradina durante la vigencia de su contrato.

### **C) Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social. Sentencia Numero 353/2018 de 23 abril, (Rec. 1413/2017)**

El jugador de fútbol D. Fausto prestó servicios como futbolista profesional al Getafe Club de Fútbol, con el cual celebró un contrato temporal que tuvo vigencia desde el día 01/07/2013 hasta el día 30/06/2015.

A su culminación, el jugador presentó demanda contra el Club, reclamando la indemnización prevista en el artículo 49.1.c) ET por haberse producido la finalización contractual por expiración del tiempo convenido, sin haberse prorrogado el contrato.

La sentencia de instancia estimó la demanda interpuesta por el actor condenando al Club al pago de una indemnización por terminación del contrato temporal, dicha sentencia fue recurrida por la demandada.

El Getafe CF sostuvo la sentencia del Tribunal Supremo de 26 de marzo de 2014 (Rec. 61/2013) y la del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León de 16 de marzo de 2016 (Rec. 55/2016), para argumentar la exclusión del derecho a percibir la indemnización prevista en el art. 49.1.c) del ET cuando se trate de deportistas de élite.

De esta manera la Sala entiende en primer lugar que el deportista profesional tiene derecho a la indemnización del artículo 49.1.c) ET al momento de la extinción de su contrato, basándose en el artículo 14 de la constitución española, en tanto que con el otorgamiento de la previsión indemnizatoria se satisfacen las exigencias del principio de igualdad. Principio que no puede verse afectado por la introducción de un criterio subjetivo como es la determinación judicial de quien es considerado deportista de elite en términos económicos.

En consecuencia, se decide desestimar el recurso interpuesto por la demandada y confirmar la sentencia de instancia reconociéndole al actor el derecho a percibir la indemnización prevista en el artículo 49.1.c) ET.

## **3. La extinción del contrato de trabajo deportivo por expiración del tiempo convenido en Argentina**

### **3.1. Normativa aplicable**

En Argentina la relación laboral especial de los futbolistas profesionales se encuentra regulada por la Ley N°20.160 Estatuto del Jugador de Fútbol Profesional, el Convenio Colectivo de Trabajo N°557/09, y supletoriamente por la Ley N°20.744 Ley de Contrato de Trabajo.

### **3.1.1. Ley N°20.160 Estatuto del Jugador de Fútbol Profesional y Convenio Colectivo de Trabajo N°557/09**

El Estatuto del Jugador de Fútbol fue promulgado en 1973 y regula el régimen laboral especial de los jugadores de fútbol profesional, que debido a sus características propias requieren de una norma específica. A continuación, haremos referencia a los artículos relacionados con el objeto del presente trabajo:

Art. 2° - *“Habrá contrato válido a los fines de la presente ley, cuando una parte se obligue por tiempo determinado a jugar al fútbol integrando equipos de una entidad deportiva y ésta a acordarle por ello una retribución en dinero”.*

Art. 12° - *“El término de duración de los contratos no podrá ser inferior a un año ni mayor de cuatro, conforme con las modalidades que se establecen a continuación: a) El club deberá ofrecer contrato por un año, con opción a favor del club para prorrogarlo por períodos anuales y hasta 3 años más, al jugador inscripto en la asociación respectiva y que en el año cumpla 21 años de edad, o que, siendo menor de esa edad, haya intervenido en el 30% de los partidos disputados en certámenes oficiales de Primera división en el año inmediato anterior; b) El club que incorpore jugador de 21 o más años de edad por transferencia o por ser libre de contratación, deberá formalizar con dicho jugador contrato por un año con opción del club para prorrogarlo por dos años más; c) El club puede contratar a jugadores menores de 21 años de edad, inscriptos en su favor en el registro, o incorporados por transferencia, formalizándose contrato por un año con opción del club para prorrogarlo por dos años más. El registro del contrato se efectuará en el período que establezca la reglamentación el que no será inferior al comprendido por el receso entre una y otra temporada. La duración del contrato se computará desde la fecha del mismo hasta el 31 de diciembre de cada año”.*

Art. 16. - *“El contrato se extingue...b) por el vencimiento del plazo contractual; c) por no haberse hecho uso en término del derecho de opción de prórroga...”*

El Convenio Colectivo del Trabajo fue firmado entre la Asociación del Fútbol Argentino (AFA) y Futbolistas Argentinos Agremiados (FAA). El mismo establece en su segundo artículo que *“Será considerado futbolista profesional aquel que se obligue por tiempo determinado a jugar al fútbol integrando equipos de una entidad deportiva que participe en torneos profesionales, a cambio de una remuneración; lo que podrá acreditarse por los medios autorizados por las leyes procesales y lo previsto en el artículo*

23 de la LCT”<sup>8</sup>. El mencionado artículo 23 de la LCT establece que la prestación de servicios hace presumir la existencia de un contrato, salvo que se demuestre lo contrario.

El convenio nada dice respecto a la indemnización que debe pagarse al jugador de fútbol profesional a la finalización del contrato temporal, solo menciona en su artículo 15 el derecho a indemnización en caso de resolución del contrato de trabajo por culpa del club.

De esta manera podemos concluir, que ni el Estatuto del Jugador de Fútbol Profesional, ni el CCT hacen referencia al derecho a percibir una indemnización por la extinción del contrato de trabajo deportivo por expiración del tiempo convenido. Sin embargo, ambos cuerpos normativos - como veremos a continuación-, contemplan la aplicación supletoria de la Ley de Contratos de Trabajo.

### **3.1.2. Ley de Contrato de Trabajo (Ley N°20.744)**

La Ley de Contrato de Trabajo (LCT) regula las relaciones laborales de todos los trabajadores en Argentina de la misma manera que lo hace el Estatuto de los Trabajadores (ET) en España. La misma tiene aplicación supletoria sobre las normas mencionadas en el punto anterior.

Esta regula “El contrato de trabajo a plazo fijo” y en su artículo 93 establece: *“El contrato de trabajo a plazo fijo durará hasta el vencimiento del plazo convenido, no pudiendo celebrarse por más de cinco (5) años”*.

Luego en el capítulo “De la extinción del contrato de trabajo por vencimiento del plazo”, encontramos que en su artículo 250 prevé una indemnización similar a la contemplada en el art. 49.1.c) del ET.

Art. 250: *“Cuando la extinción del contrato se produjera por vencimiento del plazo asignado al mismo, mediando preaviso y estando el contrato íntegramente cumplido, se estará a lo dispuesto en el artículo 95, segundo párrafo, de esta ley, siendo el trabajador acreedor a la indemnización prevista en el artículo 247, siempre que el tiempo del contrato no haya sido inferior a un (1) año”*.

Art. 95: *“...Cuando la extinción del contrato se produjere mediante preaviso, y estando el contrato íntegramente cumplido, el trabajador recibirá una suma de dinero equivalente a la indemnización prevista en el artículo 250 de esta ley...”*

Tal como surge del art. 250 LCT, la indemnización de la cual será acreedor el trabajador será la prevista en el art. 247 *“una indemnización equivalente a la mitad de la prevista en el artículo 245 de esta ley...”*, siendo esta según el art. 245 *“una indemnización equivalente a UN (1) mes de*

---

<sup>8</sup> Convenio Colectivo de Trabajo N°557/09

*suelo por cada año de servicio o fracción mayor de TRES (3) meses, tomando como base la mejor remuneración mensual, normal y habitual devengada durante el último año o durante el tiempo de prestación de servicios si éste fuera menor...”.*

El cuanto al origen de la indemnización establecida en el art. 250, la mayoría de la doctrina especializada sostiene que la misma es de carácter asistencial, principalmente por que corresponde a una indemnización por tiempo de servicio ya que no es posible hablar de un daño sufrido por el trabajador ni de una actitud antijurídica del empleador<sup>9</sup>

Respecto a la aplicación del artículo 250 a la relación laboral de los deportistas profesionales, la jurisprudencia establece que *“acreditada que la extinción del contrato entre el jugador de fútbol y el club se produjo de pleno derecho por vencimiento del plazo contractual habiéndose cumplido los plazos máximos de vigencia (sin posibilidad de prórroga), resulta procedente la indemnización del artículo 250 LCT...”*<sup>10</sup>

### **3.1.3. Derecho Supletorio**

Como hemos mencionado anteriormente para que tenga lugar la supletoriedad, es necesario que el ordenamiento jurídico a suplir establezca expresamente esta posibilidad, indicando la ley que puede aplicarse supletoriamente y que la misma no contraríe el ordenamiento legal a suplir. La aplicación supletoria de la Ley de Contrato de Trabajo está regulada en el Estatuto del Jugador de Fútbol Profesional y el Convenio Colectivo de Trabajo (CCT) N°557/09.

La Ley 20.160 "Estatuto del Jugador de Fútbol Profesional" dispone en su Artículo 1: *“La relación jurídica que vincula a las entidades deportivas con quienes se dediquen a la práctica del fútbol como profesión, ...se regirá por las disposiciones de la presente ley y por el contrato que las partes suscriban. Subsidiariamente se aplicará la legislación laboral vigente que resulte compatible con las características de la actividad deportiva”*.

El CCT N°557/09, dispone en su Artículo 32: *“Los derechos conferidos al futbolista profesional por el presente CCT, la Ley 20.160 y la LCT son irrenunciables, quedando excluida la aplicación de leyes,*

---

<sup>9</sup> C. TROPIANO, “La extinción del contrato de trabajo a plazo fijo”, *Revista de Derecho del Trabajo de la Provincia de Buenos Aires - Número 3 -*, Mayo 2014.

<sup>10</sup> E. GENTILE, *Ley de contrato de trabajo comentada y concordada con el Código Civil y Comercial*, Buenos Aires, años de edición 2020, editorial Nova Tesis Editorial Jurídica, pág. 611.

*convenios colectivos, convenios de empresas o contratos individuales que supriman o reduzcan tales derechos”.*

Como surge de los artículos transcriptos, podemos observar que al igual que en España, todas aquellas cuestiones jurídicas que no se encuentren reguladas o bien estando reguladas lo estén de manera deficiente, darán lugar a la aplicación supletoria de la Ley de Contrato de Trabajo N°20.744 siempre y cuando no sea incompatible con la actividad deportiva.

### **3.2. Doctrina jurisprudencial y judicial**

#### **3.2.1. “Marini, Claudio Javier c/ Club Atlético Colón s/C.P.L.” (Expte. 13- Fo.14- Año 2009)**

En este punto analizaremos la sentencia que fue dictada por la Sala Segunda de la Cámara de Apelación en lo Laboral de la Ciudad de Santa Fe, al resolver el recurso interpuesto contra la sentencia dictada en primer instancia en lo Laboral, en los autos caratulados: “MARINI, Claudio Javier c/CLUB ATLÉTICO COLÓN s/C.P.L.”

El actor Claudio Javier Marini, en su carácter de jugador de fútbol profesional, celebró un contrato de trabajo con la demandada, Club Atlético Colón de Santa Fe con fecha 02/09/97. Este acuerdo establecía un plazo de contratación menor a un año, con opción a prórroga a favor de la empleadora por un período de dos años. Así fue como la demandada hizo ejercicio de su derecho contractual a prorrogar los términos del contrato por el tiempo que estaba previsto y el mismo se extendió hasta el 30/06/2000 fecha en la cual se extinguió la relación laboral por vencimiento del plazo contractual.

Finalizado el contrato, Marini inició una demanda reclamando al Club Atlético Colón de Santa Fe el pago de las indemnizaciones correspondientes, por entender que habiendo concluido las prórrogas se produjo una situación de despido que habilitaba el reclamo. La parte demandada rechazó el reclamo alegando que la extinción de la relación laboral por el vencimiento del plazo contractual la liberaba del pago de indemnizaciones. El Sr. Juez de primer instancia hizo lugar a la demanda interpuesta.

Frente a esta resolución, el demandado recurrió a la Cámara de Apelación Laboral, la que confirmó la sentencia de primer instancia y condenó al demandado al pago de la indemnización prevista en el artículo 250 de la Ley de Contrato de Trabajo.

A continuación, analizaremos los votos de los distintos camaristas:

El Dr. Coppoletta -cuyo voto fue en disidencia- rechazó la procedencia del rubro indemnizatorio argumentando que, habiéndose extendido el contrato laboral por prórrogas hasta el máximo legal permitido, el vencimiento del contrato se produce de pleno derecho, sin necesidad de

preaviso y sin consecuencias indemnizatorias entre las partes, tal como sucedió con el contrato de trabajo del Sr. Marini que se extinguió de pleno derecho el día 30/06/00 sin que tenga derecho a ser indemnizado.

El Dr. Machado manifestó que, en caso de finalización del contrato por vencimiento del plazo convenido, debía estarse a las consecuencias propias del régimen extintivo acorde a esta modalidad, es decir que debía indemnizarse conforme al art 250. LCT. De esta manera consideró que, conforme a la premisa de que la indemnización del art.250 es una *“compensación por tiempo de servicios de los contratos íntegramente cumplidos de duración anual o superior”*, no se advierte razón por la cual deba privarse al futbolista de ese derecho, ya que es el consumo del contrato el presupuesto de su procedencia.

Por último, el Dr. Alzueta votó en idéntico sentido que el Dr. Machado compartiendo sus fundamentos.

De esta manera se resuelve rechazar el recurso de apelación de la parte demandada, y en consecuencia se la condena al pago de la indemnización del 250 LCT.

#### **4. Conclusión**

Como hemos analizado en el presente trabajo, hay diferentes posturas e interpretaciones respecto a si la extinción del contrato de trabajo del deportista profesional por expiración del tiempo convenido da o no derecho a una indemnización. Es un tema controvertido respecto del cual hay disparidad de criterios jurisprudenciales, pero la sentencia objeto del presente trabajo sienta un importante precedente ya que ha afianzado el derecho de los deportistas profesionales a percibir la indemnización establecida en el art. 49.1.c) ET cuando finaliza su contrato por vencimiento del plazo.

A nuestro entender, no hay dudas de que corresponde la aplicación supletoria en España del Estatuto de los Trabajadores y en Argentina de la Ley de Contrato de Trabajo, por prever las legislaciones específicas dicha aplicación supletoria cuando debido a una omisión o vacío legal no existe regulación respecto a una situación particular. Y lo cierto es que nada dice la legislación especial respecto al derecho a esta indemnización por lo que no habría motivos para privar a los deportistas profesionales de ese derecho.

¿Por qué un club debería eximirse del pago de esta indemnización respecto a sus futbolistas profesionales y no así una empresa respecto a sus empleados contratados para un trabajo temporal? ¿Por qué un club podría eximirse de este pago a quienes le prestan servicios deportivos y no respecto a empleados que prestan otros servicios? Lo cierto es que la ley no hace

diferenciación alguna respecto a los servicios prestados por los trabajadores a la hora de reconocer sus derechos. Por ello coincidimos con el criterio sentado jurisprudencialmente de que *“la pertenencia a un sector de actividad (el deporte) no puede justificar que la contratación temporal quede al margen de las garantías o derechos que poseen las personas con contrataciones de duración determinada en otros ámbitos funcionales”*.<sup>11</sup>

¿Qué deportistas tienen derecho a percibir esta indemnización? ¿Podría Lionel Messi reclamar la misma al FC Barcelona? Si bien hay antecedentes jurisprudenciales que niegan este derecho a los deportistas considerados de “elite”, coincidimos plenamente con lo resuelto en la STJS de Madrid de 23 de enero de 2020, Rec. 2205/2017. Nada surge de la ley que nos permita ser selectivos en cuanto que deportistas tienen derecho a percibir esta indemnización de acuerdo con la retribución que perciben. Estamos ante una cuestión objetiva sin que un factor subjetivo pueda privar a ciertos trabajadores de sus derechos laborales.

Para concluir podemos decir que los deportistas profesionales son trabajadores que deben tener garantizados sus derechos laborales, al igual que el resto de los trabajadores. Por ello no hay duda de que -según la legislación vigente en ambos países- tienen derecho a ser indemnizados a la finalización del contrato temporal. Y serán los clubes o entidades deportivas quienes deberán tener en cuenta dicha circunstancia a la hora de formular sus contratos previendo no solo lo que tendrán que pagar en concepto de salarios, premios, etc., sino también la indemnización pertinente a la finalización del mismo.

---

<sup>11</sup> STS de 14 de mayo de 2019, Rec. 367/2019

## Bibliografía

- FERNANDEZ MADRID, JUAN CARLOS, *Tratado práctico de Derecho del Trabajo*, Buenos Aires, año de edición 1989, página 780., editorial La Ley.
- GENTILE, ELSA, *Ley de contrato de trabajo comentada y concordada con el Código Civil y Comercial*, Buenos Aires, años de edición 2020, Editorial Nova Tesis Editorial Jurídica.
- MACHADO JOSÉ DANIEL y RAMIREZ BOSCO LUIS, *Manual del Despido*, Buenos Aires, año de edición 1985, Editorial Hammurabi.
- PAGÁN MARTÍN PORTUGUÉS, FULGENCIO, *Los derechos “comunes” del deportista profesional*, Madrid, año 2016, Editorial Colección de derecho deportivo.
- ROQUETA BUJ, REMEDIOS, “La extinción del contrato deportivo por expiración del tiempo”, *IUSPORT*, 5 de noviembre de 2019.
- RUBIO SÁNCHEZ, FRANCISCO, *El contrato de trabajo de los deportistas profesionales*, Madrid, año 2005, Editorial Dykinson.
- Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Décima Época, Libro XVIII, Marzo de 2013, Tomo 2, pág. 1065, Tesis 2a./J. 34/2013 (10a.) Jurisprudencia, Registro 200316.
- TROPIANO, CARLOS, “La extinción del contrato de trabajo a plazo fijo”, *Revista de Derecho del Trabajo de la Provincia de Buenos Aires - Número 3 -*, Mayo 2014.