



universidad
de león



TRABAJO DE FIN DE GRADO EN CIENCIAS DE LA ACTIVIDAD FÍSICA Y DEL DEPORTE

Curso Académico 2018/2019

EXTINCIÓN DEL CONTRATO POR DECISIÓN DEL FUTBOLISTA PROFESIONAL POR
CAUSA NO IMPUTABLE AL CLUB DEPORTIVO

TERMINATION OF THE CONTRACT DUE TO DECISION OF THE PROFESIONAL
FOOTBALLER FOR REASONS NOT ATTRIBUTABLE TO THE SPORT CLUB

Autor: Carlos Pérez Hernández

Tutora: María Anselma González Fernández

Fecha: diciembre 2018

VºBº TUTORA

VºBº AUTOR

ÍNDICE

1. ABREVIATURAS	2
2. RESUMEN/ABSTRACT	3
3. INTRODUCCIÓN	4
4. OBJETIVOS	6
4.1. Objetivo general.....	6
4.2. Objetivos específicos	6
5. METODOLOGÍA	6
6. MARCO NORMATIVO DE LA EXTINCIÓN DEL CONTRATO POR VOLUNTAD DEL FUTBOLISTA PROFESIONAL POR CAUSA NO IMPUTABLE AL CLUB	7
6.1. ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES Y RD 1006/1985	7
6.2. LOS CONVENIOS COLECTIVOS DE FÚTBOL.....	8
6.3. LOS PACTOS CONTRACTUALES LABORALES	8
6.4. LA NORMATIVA FEDERATIVA.....	9
7. REQUISITOS FORMALES PARA LA EXTINCIÓN DEL CONTRATO POR DECISIÓN DEL FUTBOLISTA PROFESIONAL SIN CAUSA	9
8. EFECTOS JURÍDICOS DE LA EXTINCIÓN DEL CONTRATO	11
8.1. INDEMNIZACIÓN PACTADA (CLÁUSULA DE RESCISIÓN).....	11
8.2. INDEMNIZACIÓN POR LA JURISDICCIÓN SOCIAL	15
8.3. RESPONSABLE SUBSIDIARIO	17
9. CONCLUSIONES Y VALORACIÓN PERSONAL	18
9.1. Conclusiones.....	18
9.2. Valoración personal.....	18
10. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	20

1. ABREVIATURAS

AFE: Asociación Nacional de Futbolistas Españoles.

AN: Audiencia Nacional.

AS: Aranzadi Social.

BOE: Boletín Oficial del Estado.

CC: Código Civil

CCAFP: Convenio Colectivo de la Actividad de Fútbol Profesional.

CE: Constitución Española.

CF: Club de Fútbol.

CSD: Consejo Superior de Deportes.

ET: Ley del Estatuto de los Trabajadores.

LNFP: Liga Nacional de Fútbol Profesional.

LRL.: Ley 16/1976, de 8 de abril, de Relaciones Laborales.

RD: Real Decreto.

RFEF: Real Federación Española de Fútbol.

RGRFEF: Reglamento General Real Federación Española de Fútbol.

SAD: Sociedad Anónima Deportiva.

STS: Sentencia del Tribunal Supremo.

STSJ: Sentencia del Tribunal Superior de Justicia.

2. RESUMEN/ABSTRACT

La relación laboral entre los futbolistas profesionales y los clubes deportivos es muy compleja. El Estatuto de los Trabajadores considera esta relación laboral de carácter especial. La decisión del futbolista profesional de rescindir el contrato de manera unilateral, sin causa y antes del tiempo pactado, lleva consigo el pago de una indemnización al club de origen como prevé el artículo 16.1 Real Decreto 1006/1985. Y la obligación de indemnización, en su caso, por parte del futbolista es precisamente una especialidad de esta relación laboral que no se da en las relaciones laborales del régimen general. El objeto de estudio del presente Trabajo Fin de Grado es precisamente el análisis del artículo citado a la luz de la doctrina científica y jurisprudencia.

Palabras clave: contrato, extinción, cláusula de rescisión

The employment relationship between professional footballers and sports clubs is very complex. The Statute of workers considered this special working relationship. The decision of the professional footballer to terminate the contract unilaterally, without cause, and before the agreed time carries with it the payment of compensation to the club of origin as provided for in article 16(1) Royal Decree 1006 / 1985. And the obligation to pay compensation, if any, by the footballer is a specialty of this employment relationship that is not labour relations under the general scheme. The object of study of this work is the analysis of the aforementioned article in the light of the scientific doctrine and jurisprudence.

Keywords: contract, extinction, termination clause.

3. INTRODUCCIÓN

Durante años, los deportistas profesionales no eran considerados como trabajadores y las normas federativas les prohibían acudir a los órganos jurisdiccionales para resolver cualquier problema contractual con los clubes o entidades deportivas a los que pertenecían. En la actualidad, el artículo 2.1.d) del Estatuto de los Trabajadores y el Real Decreto 1006/1985 considera a los deportistas profesionales como trabajadores por cuenta ajena por lo que los conflictos que puedan tener en materia laboral con los clubes o entidades deportivas pueden ser llevados a la jurisdicción social (González del Río, 2008, p. 32).

A partir del año 1941, España vivió una etapa en la que el deporte estaba completamente intervenido a través de una Administración dirigida por el Movimiento Nacional, que impedía a los deportistas el acceso a las garantías judiciales ordinarias que ofrecía el Derecho positivo (González del Río, 2008, p. 32).

La ley 16/1976 de 8 de abril, de Relaciones Laborales, en el artículo 3.g), integra por primera vez a los deportistas profesionales en el grupo de trabajadores por cuenta ajena, si bien como trabajadores especiales. Y la Disposición Adicional 4ª encomendaba al gobierno la aprobación de “las disposiciones especiales” que habrían de regular esta relación laboral especial en el “plazo máximo de dos años” (LRL 16/1976, p. 7901), al tiempo que señalaba que seguirán en vigor “las normas actuales” mientras no se aprobaran aquellas (Disposición transitoria 1ª, LRL 16/1976, p. 7902). El gobierno omitió el mandato de desarrollo reglamentario y la normativa anterior continuó vigente con la consecuente polémica legal y jurisprudencial en relación a los deportistas profesionales (González del Río, 2008, p. 42).

Posteriormente, la Ley 8/1980, de 10 de marzo, contempla condiciones en materia de la relación laboral de los deportistas profesionales semejantes a las previstas en la LRL. El artículo 2.1.d), califica también como relación laboral de “carácter especial” la de “los deportistas profesionales” (ET, 1980, p. 57).

Para Roqueta Buj (1996):

“la regulación de algunos aspectos de la relación de trabajo del deportista profesional ha de separarse de la normativa laboral común, por la necesidad de atender a la propia especialidad de la relación y a la particular ordenación de los intereses entre el deportista, en cuanto trabajador, y el club o entidad deportiva, en cuanto a empleador, no coincide siempre con el que se da, en términos generales, entre trabajador y empresario”

La Ley 13/1980, de 31 de marzo, General de la Cultura Física y del Deporte, asienta el principio según el cual los aspectos laborales se han de regir por la Ley 8/1980 y su normativa de desarrollo, sin embargo, la regulación deportiva jurídico pública será aplicable a los aspectos deportivos de dicha relación (Sala, 1983, p. 15). Los párrafos primero y segundo del artículo 8 señalaban, respectivamente, que “las relaciones laborales de los deportistas profesionales y de los técnicos y entrenadores serán reguladas de conformidad con la legislación vigente” y que “los deportistas, los técnicos y entrenadores quedan incluidos en el ámbito de aplicación de la Seguridad Social, con las especialidades que se establezcan” (Ley 13/1980, p. 7909).

El desarrollo reglamentario del artículo 2.1.d) del ET se produce con la aprobación del Real Decreto 318/1981, de 5 de febrero. Esta norma fue considerada “de gran importancia, ya que asentó definitivamente el proceso de laboralización de los deportistas, al regular por primera vez esta relación laboral especial” (González del Río, 2008, p.60).

Cuatro años después, se aprueba el RD 1006/1985, de 26 de junio, que deroga al anterior y que aún continúa en vigor. Esta nueva norma considera que son deportistas profesionales “quienes en virtud de una relación establecida con carácter regular, se dediquen voluntariamente a la práctica del deporte por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de un club o entidad deportiva a cambio de una retribución¹” (art. 1.2 RD 1006/1985) y excluye de esta norma a las personas que se dediquen a la práctica del deporte dentro del ámbito de un club percibiendo de éste solamente la compensación de los gastos derivados de su práctica deportiva. Esta concepción de deportista profesional se diferencia de la regulación precedente, así el RD 1006/1985 amplía su ámbito subjetivo de aplicación, pues ya no es necesario que el deportista precise de licencia federativa para encontrarse sujeto a la normativa laboral especial (González del Río, 2008, p.64)².

El artículo 13 del RD 1006/1985 establece como causa de extinción del contrato la voluntad del deportista. El artículo 16.1 regula la extinción del contrato por voluntad del deportista profesional sin justa causa, es decir, cuando el jugador decida rescindir voluntariamente la relación laboral sin que medie un incumplimiento contractual previo del club o entidad

¹ El artículo 13 de la Ley 10/1990 del 15 de octubre, del Deporte, considera clubes deportivos “las asociaciones privadas, integradas por personas físicas o jurídicas que tengan por objeto la promoción de una o varias modalidades deportivas, la práctica de las mismas por sus asociados, así como la participación en actividades y competiciones deportivas” (Ley 10/1990, p. 13).

² Conforme al artículo 1.2 del RD 318/1981 son deportistas profesionales a quienes, “en posesión de la correspondiente licencia federativa, se dediquen regularmente a la práctica del deporte por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de un club o entidad deportiva a cambio de una retribución, cualquiera que sea su forma, cuantía y clase” (RD 318/1981, p. 5023).

deportiva. En tal caso, la extinción del contrato dará derecho al empresario a reclamar una indemnización que, en ausencia de pacto, fijará la jurisdicción laboral (Vergara, 2018, p. 6).

4. OBJETIVOS

4.1. Objetivo general

- Estudiar la extinción del contrato de los futbolistas profesionales por voluntad propia sin causa justificada.

4.2. Objetivos específicos

- Analizar los requisitos necesarios para el desistimiento del contrato del futbolista sin causa justificada.
- Examinar los efectos jurídicos de la rescisión del contrato a instancia del futbolista por causa no imputable al club deportivo.

5. METODOLOGÍA

La elección del tema abordado surge como consecuencia de mi pasión por el fútbol que me lleva a la lectura de la prensa deportiva en la que es frecuente encontrar noticias relacionadas con las denominadas cláusulas de rescisión del contrato de trabajo deportivo. El desconocimiento de esta realidad jurídica suscitó mi interés por estudiar y comprender esta realidad con cierta profundidad.

A continuación, se exponen las fases en las que se ha dividido el estudio:

1. Revisión de la literatura.
2. Determinación de objetivos.
3. Recogida y análisis de información.
4. Desarrollo del proyecto.
5. Ideas principales.

Para el análisis de contenido se ha recurrido a algunos instrumentos, los principales son las siguientes bases de datos, tales como Aranzadi Digital, Dialnet y Google Académico. Además de la consulta de diferentes artículos publicados en la revista de Derecho Deportivo

IUSPORT. Otras fuentes analizadas resultan de la revisión de la literatura bibliográfica relacionada con la materia objeto de estudio.

Julia Victoria Espín en su artículo, “el análisis de contenido: una técnica para explorar y sistematizar información”, hace referencia al autor Berelson (1952), para dar la siguiente definición de análisis de contenido: “técnica de investigación para la descripción objetiva, sistemática y cuantitativa del contenido manifiesto de las comunicaciones, con el fin de interpretarlas” (Berelson, 1952, p. 18).

También, se ha elaborado un análisis de la doctrina científica y de la jurisprudencia sobre la causa de extinción del contrato objeto de estudio, destacando diferentes sentencias de diversos tribunales prestando especial atención en las que mayor repercusión han causado.

Finalmente, se recogen las principales ideas propuestas por el análisis y estudio realizado.

6. MARCO NORMATIVO DE LA EXTINCIÓN DEL CONTRATO POR VOLUNTAD DEL FUTBOLISTA PROFESIONAL POR CAUSA NO IMPUTABLE AL CLUB

6.1. ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES Y RD 1006/1985

La normativa aplicable a la relación laboral de los deportistas profesionales está constituida por el Real Decreto 1006/1985 y, “en lo no regulado por este, el Estatuto de los Trabajadores y las demás normas laborales generales, en cuanto no sean incompatibles con la naturaleza especial de la relación laboral de los deportistas profesionales” (art. 21 RD 1006/1985). Estas normas constituyen, en consecuencia, el marco legal del estudio de la extinción del contrato por voluntad del futbolista profesional por causa no imputable al club deportivo.

El artículo 13 del RD 1006/1985 contempla en el apartado i) como causa justificada para la extinción del contrato “la voluntad del deportista profesional” y en el artículo 16 distingue, en cuanto a sus efectos, entre la extinción del contrato por voluntad del deportista profesional, sin causa imputable al club y la resolución del contrato solicitada por el deportista profesional, fundada en una causa justa, es decir, alguna de las señaladas en el artículo 50 del ET. Tal regulación prevé dos formas diferentes y excluyentes de extinción del contrato de trabajo a instancia del deportista. La primera forma de extinción del contrato, es decir, por causa no imputable al club, constituye el objeto de estudio del presente trabajo.

6.2. LOS CONVENIOS COLECTIVOS DE FÚTBOL

Los convenios colectivos constituyen la expresión del acuerdo libremente adoptado por los representantes de los trabajadores y de los empresarios con el propósito de regular las condiciones de trabajo, productividad y la paz laboral (art. 82.1 y 2 ET). Se trata de normas pactadas que regulan los derechos y obligaciones de los trabajadores por cuenta ajena y, por tanto, de los deportistas profesionales [art. 3.1.b) ET]. Los convenios colectivos de la modalidad deportiva de fútbol³ vigentes son tres y son de aplicación al fútbol en la categoría de profesional⁴, fútbol categoría nacional de segunda división «B»⁵ y fútbol sala⁶. El convenio colectivo de fútbol femenino se encuentra en fase de negociación y constituirá, de ser acordado, el primer convenio colectivo español y europeo de la historia del fútbol femenino. El trabajo abordará el estudio del convenio colectivo de fútbol⁷

6.3. LOS PACTOS CONTRACTUALES LABORALES

La voluntad de las partes, manifestada en el contrato de trabajo, puede regular los derechos y obligaciones concernientes a la relación laboral especial de los futbolistas profesionales siempre que su objeto sea “lícito y sin que en ningún caso puedan establecerse en perjuicio del trabajador condiciones menos favorables o contrarias a las disposiciones legales y convenios colectivos” [art. 3.1.c) ET].

³ La modalidad propia de la Real Federación Española de Fútbol (RFEF), es el fútbol y se denomina también “fútbol” la especialidad principal. Además de esta, es especialidad el Fútbol Sala, el Fútbol Playa y asimismo las que, en su caso, reconozca la FIFA en el ámbito internacional (Disposición Preliminar RGRFEF).

El artículo 34.1 de la Ley 10/1990, de 15 de octubre, del Deporte prevé que “sólo podrá existir una federación deportiva española por cada modalidad deportiva, salvo las polideportivas para personas con minusvalía” (Ley 10/1990 del Deporte).

⁴ Resolución de 23 de noviembre de 2015, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo para la actividad de fútbol profesional.

⁵ Resolución de 24 de octubre de 1989, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción y publicación del Convenio Colectivo de trabajo para la actividad de fútbol profesional en la categoría nacional de segunda división «B». El convenio colectivo ha de considerarse en vigor, pues no ha sido objeto de denuncia por ninguna de las partes por lo que “quedará prorrogado por períodos iguales al de su duración inicial, si no ha sido denunciado por cualquiera de las partes con dos meses de antelación a la fecha de su finalización o de cualquiera de sus prórrogas” (art. 4. Convenio Colectivo).

⁶ Resolución de 22 de marzo de 2017, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo del fútbol sala.

⁷ recuperado en: <https://iusport.com/art/71557/el-futbol-femenino-negocia-desde-este-jueves-su-primer-convenio-colectivo>.

En este sentido, el RD 1006/1985 remite al “pacto” para determinar la indemnización en caso de extinción del contrato por voluntad del futbolista por causa no imputable al club deportivo (art. 16.1).

6.4. LA NORMATIVA FEDERATIVA

El Reglamento General de la Real Federación Española de Fútbol señala que el régimen contractual de los futbolistas con licencia “P” (profesional) se regirá por lo dispuesto en la legislación vigente y por los convenios colectivos que, en su caso, se formalicen y por lo establecido en el Título II que lleva por rúbrica “De los futbolistas y sus licencias”, en cuanto no contradigan las mismas (art. 139. 1 y 2).

El RGRFEF contempla que cuando un futbolista profesional haya resuelto unilateralmente su vínculo con un club y desee inscribirse por otro, será requisito necesario, para obtener la nueva licencia, el depósito del importe de la indemnización pactada para tal supuesto con el club de origen, ello a los meros efectos de la expedición de la repetida nueva licencia, y sin que tal obligación constituya prejuzgar cualesquiera aspectos contenciosos derivados de la resolución del vínculo contractual. Cuando se trate de futbolistas inscritos en equipos de Primera y Segunda División, serán de aplicación, en su caso, los acuerdos adoptados por la Liga Nacional de Fútbol Profesional y la Asociación de Futbolistas Españoles en materia de resolución contractual anticipada, una vez ratificados por la Real Federación Española de Fútbol (art. 140 RGRFEF). El Reglamento determina, en consecuencia, las exigencias o requisitos necesarios para poder tramitar la licencia federativa a favor del nuevo club para el supuesto de que el futbolista profesional rescinda su contrato con el club de origen. Tal previsión no impide la contratación con el nuevo club, pero su incumplimiento conlleva la prohibición de ser alineado en competición oficial.

7. REQUISITOS FORMALES PARA LA EXTINCIÓN DEL CONTRATO POR DECISIÓN DEL FUTBOLISTA PROFESIONAL SIN CAUSA

El artículo 13 i) RD 1006/1985 señala como causa de la extinción del contrato “la voluntad del deportista profesional”, y el artículo 16.1 establece que la extinción del contrato por voluntad del deportista profesional, “sin causa imputable al club”, dará a este derecho “a una indemnización” (RD 1006/1985).

La dimisión, prevista en el artículo 16.1 RD 1006/1985, se puede definir como la facultad del deportista de rescindir libre y voluntariamente el contrato de trabajo, sin necesidad de alegar

causa (Martín, 2017, p. 772). Aquella requiere menos trabas que la del club deportivo por la necesidad de respetar la libertad profesional prevista en el artículo 35.1 CE ⁸y la voluntariedad del trabajo de los deportistas por cuenta ajena contemplada en el artículo 1.2 RD 1006/1985, que ha de estar presente durante la prestación de servicios.

En cuanto a los requisitos de forma requeridos para comunicar la voluntad extintiva, es preciso señalar que existe libertad de forma, de manera que la dimisión del deportista profesional puede manifestarse de forma expresa o de manera tácita. En este sentido se ha pronunciado la jurisprudencia al señalar que la dimisión del trabajador no es preciso que se ajuste a una “declaración de voluntad formal, basta que la conducta seguida por el mismo manifieste de modo indiscutido su opción por la ruptura o extinción de la relación laboral”, pero la voluntad del deportista ha de ser “clara, concreta, consciente, firme y terminante, reveladora de su propósito” y ha de manifestarse “por hechos concluyentes, es decir, que no dejen margen alguno para la duda razonable sobre su intención y alcance” (STS 10 diciembre 1990).

El Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, en sentencia de 20 de diciembre de 2005, que conoció del caso Zubiaurre, apreció desistimiento expreso “desde el momento en que el representante del jugador envió un fax a la Real Sociedad proponiendo una salida negociada” y desistimiento tácito a partir de la celebración de una rueda de prensa en la que el presidente del Athletic de Bilbao acompañado por el jugador anunció la contratación del futbolista por seis temporadas (STSJ 2006/1464 de 20 de diciembre).

La voluntad del futbolista profesional de extinción de la relación laboral no necesita ser comunicada al club con plazo alguno de antelación, pues se deduce del silencio que sobre el particular guardan el RD 1006/1985 y el CCAFP. El instrumento llamado a establecer el plazo de preaviso sería, en último caso, el acuerdo alcanzado entre las partes y previsto en el contrato de trabajo o en un momento posterior a la formalización del mismo. En este sentido, señalar que el contrato-tipo que figura en el CCAFP no prevé cláusula alguna sobre el particular. El convenio colectivo debería establecer un plazo de preaviso, pues ello permitiría al club deportivo conocer con antelación la decisión del jugador y adoptar las medidas oportunas (STS 5994/2010 de 1 de julio). No obstante, el preaviso de existir no es un requisito constitutivo de la extinción del contrato, que puede suceder por dimisión no preavisada o por dimisión tácita. El incumplimiento del mismo, en su caso, puede generar un elemento más a tener en cuenta para la cuantificación de la indemnización.

⁸ El artículo 35.1 CE prevé que “todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo”.

Por lo demás, señalar que existe una facultad de retractarse de la dimisión preavisada mientras la relación jurídica continúe existiendo, así el jugador, al igual que el club deportivo cuando preavisa un despido, tiene derecho a reconsiderar su decisión, siempre que lo haga antes de la fecha en que la misma debía producir su normal efecto extintivo. La retractación de la decisión de dar por concluido el contrato de trabajo tiene su fundamento en el principio de buena fe, pero siempre que ese cambio en la voluntad extintiva “no irroge un perjuicio sustancial a la otra parte o a tercero” (STS 5965/2012 de 17 de julio).

8. EFECTOS JURÍDICOS DE LA EXTINCIÓN DEL CONTRATO

La extinción del contrato por voluntad del deportista profesional, sin causa imputable al club, dará a este derecho, en su caso (Vergara, 2018, p. 11):

“a una indemnización que en ausencia de pacto al respecto fijará la Jurisdicción Laboral en función de las circunstancias de orden deportivo, perjuicio que se haya causado a la entidad, motivos de ruptura y demás elementos que el juzgador considere estimable”.

La obligación de indemnizar al club deportivo, que trae causa en la ruptura del contrato instada por el futbolista profesional, desaparece cuando se trata de relaciones laborales del régimen general (Martín, Rodríguez-Sañudo y García, 2018, pp. 772-773).

8.1. INDEMNIZACIÓN PACTADA (CLÁUSULA DE RESCISIÓN)

En la especialidad deportiva de fútbol es habitual que los contratos de trabajo de los futbolistas incluyan cláusulas de rescisión, es decir, cláusulas que establecen el importe de la indemnización que el jugador o club deben satisfacer si proceden a la resolución anticipada de sus contratos. En este caso, se analizarán únicamente las cláusulas de rescisión para el caso de dimisión del futbolista profesional.

Las cláusulas de rescisión han sido definidas por la doctrina como “aquellos pactos establecidos entre un deportista profesional y un club o entidad deportiva, en virtud de las cuales, se cuantifica la cantidad que recibirá, como indemnización, el club o entidad deportiva en los supuestos en que la relación laboral que les une se extinga por la voluntad no causal del deportista profesional” (Esquibel, 2005, p.33). Y según Lledó Yagüe (2000), la elaboración de una cláusula de rescisión significa que “el trabajador afectado por ella no puede desligarse del club, aunque sea esa su voluntad de dimitir, sin que le libere un tercero que, para desvincularse y ligarle a él por otro nuevo contrato de trabajo, satisfaga la cantidad que al efecto se haya establecido” (Lledo, 2000).

La doctrina no es unánime a la hora de calificar jurídicamente la cláusula de rescisión. Un sector de la doctrina considera que se trata de una cláusula penal, prevista en el artículo 1152 y siguientes del CC, que se aplica en el caso de que se incumpla el contrato. En este sentido, Sagardoy califica que el pacto indemnizatorio como “un ejemplo de lo que se llama obligación con cláusula penal, en el que la pena sustituye a la indemnización de daños y perjuicios y el abono de intereses en el caso de falta de cumplimiento” (Sagardoy, 1996). Así, la decisión del futbolista de dar por terminado el contrato antes del tiempo pactado constituye un incumplimiento contractual y, en consecuencia, la indemnización prevista es una cláusula penal. La cláusula de rescisión cumple dos funciones en relación a la cláusula penal. En primer lugar, una función liquidatoria que permite a los clubes no probar los daños por el incumplimiento; y una función garantizadora que permite establecer una indemnización elevada lo que garantiza el cumplimiento del periodo pactado para la relación laboral (Sala, 2009, p. 3; Cabezuelo, 2014, p. 3 y Vergara, 2018, p. 9).

Otro sector de la doctrina, califica la cláusula de rescisión como una cláusula dispositiva que permite al trabajador realizar la obligación principal, prestar el servicio pactado o indemnizar a la otra parte (Cardenal, 1996). En este caso, se entiende la cláusula de rescisión como el derecho constitucional a tal ejercicio.

La existencia de pacto indemnizatorio excluye cualquier otro sistema de cuantificación de la indemnización por lo que los órganos jurisdiccionales tendrán que estar a lo convenido por las partes, salvo supuestos en los que las cláusulas sean abusivas (Roqueta, 2016, p. 268). En este sentido se ha pronunciado la jurisprudencia al estimar “la validez general de las cláusulas contractuales en el ámbito de la contratación de servicios profesionales de deportistas” argumentando que ello “satisface el interés social exigente de seguridad jurídica, que resultaría gravemente lesionado de aplicarse el principio inverso: sólo son válidas una vez que el Juez fije su cuantía” (STSJ de Galicia, de 22 marzo 1999. AS 1999\447).

La cláusula de rescisión protege dos intereses, a saber, el derecho del futbolista a dimitir en cualquier momento extinguiendo con ello el contrato de trabajo de duración determinada y el legítimo derecho de la sociedad contratante de prever tal contingencia pactando el abono de una compensación económica por la intempestiva ruptura del contrato, cuya cuantía no es en modo alguno ajena a la habitual presencia de otro club interesado en hacerse con los servicios del futbolista y a quien la propia ley declara responsable subsidiario respecto de la indemnización pactada. De tal forma que cuando el contenido económico de la cláusula impida la protección de alguno de esos intereses puede en propiedad hablarse de un ejercicio abusivo o antisocial del derecho (STSJ 1999\447 de 22 de marzo). Las cláusulas

de rescisión serán abusivas cuando impidan la facultad del futbolista de dimisión del contrato, pues ello implicaría un desequilibrio entre los derechos y los deberes de las partes, en perjuicio del jugador (Ortiz, 2014).

La jurisprudencia ha considerado como cláusula abusiva la que prevé una indemnización “tan desorbitada”, una vez valorados los factores concurrentes, entre otros, el volumen económico, la duración del contrato, edad y proyección profesional del deportista, que “frustrase las posibilidades de promoción profesional y económica del futbolista al disuadir de plano a cualquier club de fútbol de intentar hacerse con sus servicios y obligar al deportista a permanecer en el club de origen, desnaturalizándose así la cláusula para convertirla, de hecho, en un derecho de retención” (SJS de Pontevedra, AS 1998/311)⁹. También ha considerado que es abusiva la cláusula de rescisión pactada por el futbolista Iván Zubiaurre y el club de fútbol Real Sociedad al concluir que la misma se utilizó como “instrumento de un poder de dominación del club” mediante la imposición al jugador de consecuencias indemnizatorias “importantes, duras o simplemente caras”, lo que conlleva la imposibilidad real del futbolista “de poder desistir” y, en consecuencia, “la práctica frustración de poder ejercer su derecho a elegir dónde preste su actividad profesional y a promocionarse en el trabajo” (STS 12 de mayo de 2008, AS 4422/2006). Iván Zubiaurre, el 2 de Julio de 2004 suscribió un contrato de trabajo de jugador profesional con la Real Sociedad de Fútbol S.A.D. con una duración de una temporada en Segunda División B, fijándose como sueldo mensual la cantidad de 390,66 euros por 14 mensualidades y una prima de fichaje de 12.020,24 euros. El mismo día de la firma del contrato, entre ambas partes, se suscribió un contrato en el que se pactaba que el jugador prestaría sus servicios bien en el segundo equipo o en el primer equipo. En este mismo contrato se estipulaba que la relación contractual finalizaba el 30 de junio de 2005 aunque el jugador concedía al club un derecho de opción de prórroga de una temporada más, debiendo comunicarse la decisión del club en tal sentido antes del 30 de junio de 2005. Según Cardenal (2006, p.1), la cláusula quinta del contrato establecía:

“A los efectos de lo dispuesto en el apartado 1 del artículo 16 del Real Decreto 1006/1985, de 26 de junio, o disposición que, lo sustituya o complemente, y en todo caso para la rescisión unilateral del presente contrato por voluntad del jugador, se pacta expresamente de común acuerdo, conforme a las Leyes vigentes y de buena fe, y como consecuencia de todas las contraprestaciones económicas pactadas en el presente contrato, así como por los derechos de formación otorgados al mismo,

⁹ El derecho de retención estuvo vigente en España desde 1966 hasta 1979 y consistía en la facultad del club deportivo de prorrogar unilateralmente el contrato de trabajo, con lo que el deportista profesional no tenía libertad para cambiar de club (Sala, 2009).

como indemnización para el supuesto de resolución anticipada del presente contrato, la cantidad de 30.050.605,22 euros brutos incrementada con los correspondientes impuestos o tasas”.

La cantidad pactada de 30.050.605,22 euros brutos incrementada con los correspondientes impuestos o tasas en concepto de cláusula de rescisión es modulada en sede judicial al estimar que las condiciones laborales pactadas en el contrato del futbolista (un sueldo mensual de 390,66 euros en 14 pagas, al que había que añadir las primas por jugar, hasta un total de 100.000 euros) convierten esa cláusula en abusiva. La modulación consistió en la rebaja de los 30 millones de euros pactados a 5 millones de euros y se basó en un estudio del mercado del fútbol en aquel momento. El juzgador considero que “no podía pasar por la cabeza de nadie que un jugador de 22 años, por muy bueno que fuera, en la posición natural de lateral derecho pudiera pagar una cláusula de 30 millones de euros ya que estas cantidades es notorio que solamente se han pagado por las grandes estrellas” (STS de 12 de mayo de 2008).

La doctrina se ha pronunciado en el mismo sentido, así Koldo Irurzun y Francisco Rubio advierten que las elevadas cuantías de las cláusulas de rescisión convierten a estas en “un mecanismo que más allá de proteger la inversión realizada en la formación o en el fichaje de un deportista pretenden asegurar su permanencia en la entidad a la que pertenecen disuadiendo a los posibles pretendientes del deportista o en el peor de los casos la obtención de un altísimo rendimiento por su marcha a otro club” (Irurzun y Rubio, 1998, p. 2604-2607)¹⁰.

Por contra, el TSJ de Galicia no consideró abusiva la cláusula indemnizatoria de 15.000.000 de pesetas acordada entre el Club Deportivo Pontevedra y el futbolista Oscar Téllez, al entender que el desistimiento conllevaba una “notable mejora salarial” con el nuevo club de

¹⁰ En el fútbol profesional, las cuantías de las cláusulas de rescisión son, en muchos casos, desorbitadas. Las cláusulas de rescisión de los futbolistas del Real Madrid Club de Fútbol superan con creces los 150 millones de euros. Así, por ejemplo, el futbolista Karim Benzema o Gareth Bale tienen cláusulas de rescisión de 1000 millones de euros, Lionel Messi o Gerard Pique tienen una cláusula de rescisión de 700 y 500 millones, respectivamente. La Premier League (Inglaterra) o la Ligue 1 (Francia) no contemplan indemnización alguna para el caso de que el futbolista rescinda el contrato de forma unilateral y antes de tiempo. En el caso de la liga francesa, el propio reglamento interno señala que “los clubes no pueden firmar un contrato que contenga una cláusula liberatoria que prevea la ruptura de la relación contractual por parte de una u otra de las partes y tampoco puede incluir una cláusula de rescisión unilateral” (art. 202 Reglamento Ligue 1). En la Premier League existe el transfer request que es una vía diplomática donde el futbolista que desea abandonar el club pide formalmente a este que le otorgue la libertad mediante un documento redactado al efecto, pero la entidad deportiva no está obligada a su concesión. Recuperado de: <https://www.goal.com/es/noticias/que-es-el-transfer-request/gujhnoyzj7l21qlcdxfgxv8>

fútbol¹¹. A tal fin, el Tribunal tuvo en cuenta criterios tales como el volumen económico o cuantía de la indemnización pactada, las especialidades del mercado deportivo en cuestión, el desembolso efectuado para la contratación inicial del deportista profesional, la duración del contrato, la edad del deportista profesional y su proyección profesional (Sala, 2009, p. 4).

En consecuencia, la existencia de una cuantía en concepto cláusula de rescisión no conlleva la legalidad de la misma, sino que será el órgano judicial el encargado de realizar tal calificación con ocasión de una eventual demanda. En este sentido se pronuncia la Ortiz (2014) al señalar que:

“en la práctica lo que sucede es que solamente los Juzgados y Tribunales del orden social podrán valorar y determinar cuándo nos encontramos ante una cláusula abusiva y, por tanto, susceptible de ser declarada ineficaz. La jurisprudencia ha destacado que el futbolista profesional, como todo ciudadano, conforme al artículo 35.1 de la CE, tiene derecho al trabajo, a elegir libremente su profesión u oficio y a promocionarse a través del trabajo. De acuerdo con estos derechos, el trabajador tiene la facultad de dimitir de su contrato antes de terminar el plazo del vencimiento del mismo, de acuerdo con el artículo 16 del RD 1006/1985 y del artículo 49.1.d del ET, si bien ha de asumir las consecuencias de su dimisión anticipada, entre las que está la obligación de abonar la cuantía indemnizatoria pactada, siempre y cuando esta no sea abusiva”.

8.2. INDEMNIZACIÓN POR LA JURISDICCIÓN SOCIAL

En los casos en los que el futbolista profesional y el club deportivo no hayan pactado la cuantía de la cláusula de rescisión será la Jurisdicción Social la que “en función de las circunstancias de orden deportivo, perjuicio que se haya causado a la entidad, motivos de ruptura y demás elementos que el juzgador considere estimable” fije el valor de la indemnización (art. 16.1 RD 1006/1985)¹². La inexistencia de pacto al respecto “solo puede interpretarse como una tácita voluntad de someterse a la decisión judicial” como viene expuesto en el art. 16 del RD 1006/1985, o, en otro caso, “si se trató de omisión no consciente, la negligencia solo podría imputarse a la S.A.D. demandante” (STSJ 564/1994 de 29 de junio).

¹¹ El contrato firmado por Oscar Téllez y el Deportivo Alavés S.A.D. fue por dos temporadas con un sueldo mensual obligatorio de 298.857 ptas. (en 14 pagas, 2.900.000 ptas. en concepto de prima de contrato, 8.000.000 de ptas. para la temporada 1998/1999 más importantes incentivos por participación en partidos) y una cantidad de 350.000.000 de ptas. en concepto de cláusula de rescisión (Sentencia de 22 de marzo 1999. AS 1999\447).

¹² El futbolista Iker Muniain ha renovado por el Club Athletic de Bilbao hasta el 30 de junio de 2024, la temporada 2018-19 y las cinco próximas, con la particularidad de que el nuevo contrato no contempla ninguna cláusula de rescisión de contrato (Fraguela, 2018).

El primer criterio al que se refiere el artículo 16.1 del RD 1006/1985 es “circunstancias de orden deportivo”. Una circunstancia de orden deportivo que puede ocasionar un perjuicio al club deportivo sería, por ejemplo, la dimisión del deportista durante el período en el cual el club deportivo no pudiera fichar a un jugador por haber concluido el período del denominado mercado de fichajes. El período del mercado de fichajes es fijado en función del convenio de coordinación entre la LNFP y la RFED dentro de los límites establecidos en el Reglamento de la FIFA sobre el Estatuto y la Transferencia de Jugadores. El artículo 6.2 del citado reglamento establece que “el primer período de inscripción comenzará tras la finalización de la temporada y terminará, por regla general antes del inicio de la nueva temporada. Este periodo no deberá durar más de doce semanas. El segundo periodo de inscripción comenzará a mediados de temporada y no deberá durar más de cuatro semanas” (Seligrat, 2016, p. 92). El Juzgado de lo Social de Zaragoza, en sentencia de 4 de marzo de 1993, consideró como circunstancia de orden deportivo, la necesidad del club deportivo de fichar otro jugador de similares características tras el desistimiento del futbolista (González del Río, 2008, p.380). La sentencia condenó al portero del club Real Zaragoza SAD al pago de una indemnización de 10.000.000 millones de pesetas a favor del empresario como consecuencia del desistimiento de la relación laboral de forma anticipada (caso Toni). La escasa cuantía de la indemnización determinada por el juzgador, en este caso, creó un temor generalizado en los clubes porque ello podría favorecer que los futbolistas abandonaran los clubes con mayor facilidad impidiendo los traspasos que constituye una fuente de financiación de las entidades deportivas. A partir de esta sentencia, los clubes incluyeron en los contratos de trabajo, de forma generalizada, cláusulas de rescisión con la finalidad de retener a sus jugadores (Sala, 2009, p. 2).

El segundo criterio para determinar la indemnización es el perjuicio que se haya causado al club o entidad deportiva, tales como, por ejemplo, la cuantía invertida por el empresario en la formación del futbolista durante la vigencia del contrato o la pérdida de los derechos de imagen (Roqueta, 1996, p. 314).

Y, por último, el órgano judicial tendrá en cuenta para fijar la indemnización los motivos de la ruptura y demás elementos que considere estimable. Así, si el futbolista decide abandonar el club para dedicarse a actividad distinta de la deportiva, esta circunstancia debería ser tomada en cuenta a la hora de determinar el importe de aquella, ya que la finalidad de la indemnización prevista en el artículo 16.1 del Real Decreto 1006/1985 consiste, por un lado, en resarcir al club o entidad deportiva de los perjuicios que pueda sufrir con la marcha del deportista y, al mismo tiempo, evitar una competencia desleal derivada de la militancia en un nuevo equipo rival del anterior (Rubio, 2011, p. 5).

Por lo demás, señalar que los criterios establecidos en el RD 1006/1985 no constituyen una lista cerrada, sino que al referirse los “demás elementos que el juzgador considere estimable” convierten la enumeración de los mismos en *numerus apertus* (art. 16.1).

8.3. RESPONSABLE SUBSIDIARIO

En el supuesto de que el futbolista en el plazo de un año desde la fecha de dimisión, contratase sus servicios con otro club o entidad deportiva, estos serán responsables subsidiarios del pago de la cláusula de rescisión y, en su defecto, de la indemnización fijada por el órgano judicial (art. 16.1 RD 1006/1985). El club o entidad deportiva responderá del pago de la indemnización a que se refiere el artículo 16.1 RD 1006/1985 sólo en caso de que el futbolista, que es el obligado principal, no abone aquella o lo haga parcialmente (Segalés, 2006, p. 17). La responsabilidad subsidiaria puede suponer una limitación al derecho de libertad de empresa previsto en el artículo 38¹³ CE, pues constituye un gravamen desproporcionado impuesto al nuevo club deportivo (Vergara, 2018, p. 11).

La mayor parte de los casos en los que el futbolista rescinde su contrato sin causa justificada, existe un interés de otro club, que pretende establecer una nueva relación laboral con el jugador (Alomar, 2017). En los supuestos en los que la ruptura del vínculo contractual venga motivada por la oferta de un nuevo contrato de trabajo, la responsabilidad subsidiaria del nuevo club deportivo tendría como finalidad “implicar en orden a la responsabilidad de la entidad que provoca la rescisión del contrato laboral vigente con la oferta de un nuevo contrato” y que el nuevo club deportivo se “convierta en garante o avalador frente al club acreedor” de la obligación contraída por la ruptura prematura del contrato de trabajo (STJ de Mataró de 21 de marzo de 2003).

La responsabilidad subsidiaria del nuevo club deportivo no puede ser exonerada en virtud de pacto entre las partes (Esquibel, 2006, p. 5). Tal pacto vulneraría el principio de jerarquía normativa que rige el sistema de fuentes del Derecho del Trabajo, conforme al cual el “contrato privado no puede derogar un precepto de origen estatal” (STJ de Mataró de 21 de marzo de 2003).

¹³ El artículo 38 CE establece que “se reconoce la libertad de empresa en el marco de la economía de mercado. Los poderes públicos garantizan y protegen su ejercicio y la defensa de la productividad, de acuerdo con las exigencias de la economía general y, en su caso, de la planificación” (art. 38 CE).

9. CONCLUSIONES Y VALORACIÓN PERSONAL

9.1. CONCLUSIONES

PRIMERA

El desistimiento del futbolista del contrato de trabajo es ejercido en contadas ocasiones como pone de manifiesto las escasas resoluciones judiciales existentes.

SEGUNDA

los negociadores colectivos no han considerado oportuno establecer requisitos adicionales a los previstos legalmente para la extinción del contrato por la causa objeto de estudio en este trabajo.

TERCERA

las cláusulas de rescisión se contemplan en la mayoría de los contratos de trabajo de los futbolistas. Las cuantías de las mismas son muy elevadas y desorbitadas en relación con las fichas y demás conceptos salariales de los jugadores. Ello puede ser interpretado como una intención encubierta de los clubes deportivos de retener a sus futbolistas, que únicamente podrán rebajar aquellas cuantías en virtud de acuerdo entre las partes o mediante una eventual demanda con la pretensión de que el órgano judicial module a la baja las cantidades pactadas.

CUARTA

la cuantía de la indemnización es de suma importancia pues, además de lo señalado anteriormente, en los casos en que la misma sea relativamente baja ello puede provocar que se utilice el desistimiento del contrato por parte del futbolista que pretende fichar por otro club, en detrimento del club de origen que pierde la oportunidad del derecho de traspaso del jugador.

9.2. VALORACIÓN PERSONAL

La elaboración del presente Trabajo Fin de Grado ha sido muy enriquecedora pues desconocía la metodología a seguir para la elaboración de un estudio jurídico y ello me ha permitido adentrarme en el ámbito de la jurisprudencia y resoluciones judiciales, así como de las interpretaciones que de los preceptos legales realiza la doctrina científica. Esto ha sido posible gracias a la ayuda y dirección de mi tutora.

En lo sucesivo, se podrían realizar estudios de esta causa de extinción del contrato de trabajo en el ámbito de otros deportes.

10. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alomar, R. (2017). *La cláusula de rescisión en los contratos de deportistas de élite y los criterios para determinar su uso abusivo*. Una crítica al actual sistema de traspasos. Universitat Pompeu Fabra, Barcelona.
- Asperó, P. (2007). Las denominadas cláusulas de rescisión. *Revista IUSPORT*.
- Berelson, B. (1952). *Content analysis in communication research*. Illinois. Free press.
- Cardenal, R. (2006). Validez e invalidez de las cláusulas de rescisión incorporadas a los contratos laborales de las deportistas profesionales. *Revista Aranzadi de Derecho de Deporte y Entretenimiento* núm. 17. Ed. Aranzadi, S.A.U., Cizur Menor.
- Cardenal, M. (1996). *Deporte y derecho: las relaciones laborales en el deporte profesional*. Murcia: Servicio de Publicaciones de la Universidad de Murcia.
- Constitución Española (1978). (Boletín Oficial del Estado, 311, 9).
- Convenio colectivo para la actividad del fútbol profesional. (2015). Boletín Oficial del Estado, 293(3), 116101.
- Esquibel, U. (2005). *De las denominadas cláusulas de rescisión del contrato de los deportistas profesionales*. Madrid, España. Ed. Dykinson, S.L.
- Espín, J.V. (2002). El análisis de contenido: una técnica para explorar y sistematizar la información. *Revista de Educación*. Universidad de Huelva.
- Fraguera, J.M. (2018). ¿Es válida la renovación de Muniain sin cláusula de rescisión? *Revista IUSPORT*
- González, J.M. (2008). *El deportista profesional ante la extinción del contrato de trabajo deportivo*. Madrid: La Ley.
- Irurzun, K. y Rubio, F. (1998). La sentencia Téllez, cláusula de rescisión y su modulación desde los principios del derecho laboral. *Revista Aranzadi Social* núm. 3, 2604-2607.
- Ley 16/1976, de 8 de abril, de Relaciones Laborales. Boletín Oficial del Estado, 96.
- Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los trabajadores. Boletín Oficial del Estado, 64, 5799.

- Ley 13/1980, de 31 de marzo, General de la Cultura Física y el Deporte. Boletín Oficial del Estado, 89.
- Ley 10/1990, del Deporte. Boletín Oficial del Estado, 249, 13.
- Lledó, F. (2000). Las denominadas cláusulas de rescisión en los contratos de prestación de servicios futbolísticos. Ed. Dyckinson, SL.
- Martín, A., Rodríguez-Sañudo, F. y García, J. (2018). *Derecho del trabajo*. Madrid: Tecnos.
- Ortiz, J.M. (2014). Las cláusulas de rescisión en el fútbol profesional “modesto”. *Revista IUSPORT*.
- Real Decreto de 24 de Julio de 1889, por el que se publica el Código Civil. Boletín Oficial del Estado, 206.
- Real Decreto 318/1981, de 5 de febrero, por el que se dictan normas reguladoras de la relación laboral especial de los deportistas profesionales. Boletín Oficial del Estado, 56.
- Real Decreto 1006/1985, de 26 de junio, por el que se regula la relación laboral especial de los deportistas profesionales. Boletín Oficial del Estado, 153.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Boletín Oficial del Estado, 255, 10.
- Reglamento General de la Real Federación Española de Fútbol.
- Roqueta, R. (1996). *El trabajo de los deportistas profesionales*. Ed. Tirant lo Blanch.
- Roqueta, R. (2016). *La extinción del contrato del deportista profesional (II). Régimen Jurídico del deportista profesional*. Ed. Lex Nova.
- Rubio, F. (2011). Cláusula de rescisión: una síntesis. *Revista Aranzadi de Derecho de Deporte y Entretenimiento*, num. 33/2011 (3). Doctrina Editorial Aranzadi, S.A.U., Cizur Menor.
- Sagardoy, J.A. (1996). *Prontuario de Derecho del Trabajo*. Ed. Civitas, Madrid.
- Sala, T. (1983). *El trabajo de los deportistas profesionales*. Madrid: Mezquita, S.A.

- Sala, T. (2009). Las cláusulas rescisorias contractuales del deportista profesional. *Revista Aranzadi de Derecho de Deporte y Entretenimiento*, núm 25/2009 1 parte doctrina. Ed. Aranzadi, S.A.U., Cizur Menor.
- Segalés, J. (2006). Cláusula de rescisión y responsabilidad subsidiaria de club de fútbol en virtud del artículo 16.1 RD 1006/1985. El caso “ Zubiaurre”. *Revista Aranzadi de Derecho de Deporte y Entretenimiento*, num. 17/2006. Cizur menor.
- Seligrat, V.M. (2016). Responsabilidad civil contractual en el deporte. El contrato de deportista profesional: indemnizaciones e incumplimientos. Ed. Bomarzo.
- Sentencia de 29 de junio de 1994. Tribunal Superior de Justicia. Sala de lo Social de Zaragoza. Rec 564/1994.
- Sentencia de 22 de marzo de 1999. Tribunal Superior de Justicia. Sala de lo social de Galicia. Rec 1999/447.
- Sentencia de 21 de marzo de 2003. Juzgado de lo Social de Mataró. Rec 73/2003.
- Sentencia de 10 de agosto 2005. Juzgado de lo social, núm 4, de San Sebastián.
- Sentencia de 20 de diciembre de 2005. Tribunal Superior de Justicia del País Vasco. Juzgado de lo social.
- Sentencia de 12 de mayo de 2008. Tribunal Supremo. Sala de lo Social de País Vasco. Rec 4422/2006.
- Sentencia de 2 de abril 2009, RJ 2009/1848. Tribunal Supremo. Sala de lo social Sección 1ª.
- Sentencia de 1 de Julio de 2010. Dimisión del trabajador. Efectos de la retractación durante el plazo de preaviso. Tribunal Supremo. Sala de lo Social de Madrid, Sección 1ª, Rec 3289/2009.
- Sentencia de 17 de Julio de 2012. Tribunal Supremo. Sala de lo Social de Madrid, Sección 1ª, Rec 2224/2011.
- Sentencia de 7 de junio de 2018. Juzgado de lo Social de Melilla, Sección 1ª, Rec 28/2017.
- Sierra, JF. (2017). La retribución salarial del futbolista profesional. *Revista de Información Laboral* núm. 7/2017(5). Ed. Aranzadi, S.A.U., Cizur Menor.

- Vergara, N. (2018). Cláusula de rescisión: al borde del abismo. *Revista Aranzadi de Derecho de Deporte y Entretenimiento* núm. 59/2018 parte *Doctrina*. Ed. Aranzadi, S.A.U., Cizur Menor.