



universidad
de león



**FACULTAD DE DERECHO
UNIVERSIDAD DE LEÓN
CURSO 2021 / 2022**

**LA RELACIÓN LABORAL DE LOS FUTBOLISTAS
PROFESIONALES
LABOUR RELATION OF PROFESSIONAL
FOOTBALLERS**

GRADO EN DERECHO

AUTOR: D. ALEJANDRO BELLO RODRÍGUEZ

TUTORA: DÑA. HENAR ÁLVAREZ CUESTA

ÍNDICE

I.	RESUMEN/ABSTRACT.....	1
II.	OBJETO DEL TRABAJO.....	2
III.	METODOLOGÍA.....	3
IV.	LA RELACIÓN LABORAL DE LOS FUTBOLISTAS PROFESIONALES.....	4
	1. ÁMBITO DE APLICACIÓN.....	4
	2. FORMA DEL CONTRATO Y CONTENIDO.....	7
	3. MODALIDADES, PERÍODO DE PRUEBA Y DURACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.....	9
	4. DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LAS PARTES.....	11
	5. RETRIBUCIONES.....	12
	6. JORNADA, DESCANSOS Y VACACIONES.....	16
	7. CESIONES TEMPORALES.....	21
	8. SUSPENSIÓN DEL CONTRATO.....	23
	9. FALTAS Y SANCIONES.....	24
	10.LA EXTINCIÓN DEL CONTRATO: EXPIRACIÓN POR TIEMPO CONVENIDO Y EFECTOS DE LA EXTINCIÓN. POR DESPIDO Y POR VOLUNTAD DEL FUTBOLISTA....	27
	11.DERECHOS COLECTIVOS.....	32
V.	CONCLUSIONES.....	34
VI.	BIBLIOGRAFÍA.....	37

I. RESUMEN/ ABSTRACT

En este trabajo se tratan de analizar las relaciones laborales de los futbolistas profesionales partiendo del Real Decreto 1006/1985 de 26 de junio sobre las relaciones laborales de los deportistas profesionales. En el presente trabajo se examina: el ámbito de aplicación de la relaciones laborales de los futbolistas, es decir, a quiénes afecta este Real Decreto; la forma y el contenido del contrato del futbolista profesional, esto es, qué formalidades se requieren para su estipulación; se desglosa qué tipo de contratos puede acordar el futbolista; el período de prueba que pueden prestar y la duración que puede tener un contrato de un futbolista profesional; además de igual modo, los derechos que ostentan los jugadores de fútbol y las obligaciones que deben cumplir en sus clubes. También se incluyen las particularidades de su jornada laboral, los descansos obligatorios y las vacaciones que se pueden disfrutar; los métodos que tienen los clubes para poder ceder a los jugadores a otros clubes. Por último, se analiza un aspecto importante como lo es la suspensión del contrato de trabajo y los diferentes mecanismos para su extinción; las faltas y sanciones en las que pueden verse inmersos los futbolistas por diferentes motivos y causas y finalmente, los derechos colectivos que ostentan los futbolistas profesionales.

In this work I has been made to analyze the labor relations of professional footballers based on the basis of Royal Decree 1006/1985 of June 26 on the labor relations of professional athletes. This work examines: the scope of application of the labor relations of footballers, that is, who applies this Royal Decree; the form and content of the professional footballer's contract, that is, what formalities are required to carry it out; It breaks down what type of contract the footballer can sign; the trial period they can provide and the duration that a professional footballer contract can have; In addition, in the same way, the rights that soccer players have and obligations that they must fulfill in their clubs. Also included are the peculiarities of the soccer players' working day, the obligatory breaks and the vacations that they can enjoy; the way that clubs give up players to other clubs. Finally, an important aspect is analyzed, such as the suspension of the employment contract and its termination, either by the will of the club or by the will of the footballer; the fouls and sanctions in which footballers can be immersed for

different reasons and causes and finally the collective rights that professional footballers hold.

PALABRAS CLAVE/ KEY WORDS

Contrato/ Contract

Deporte/ Sport

Fútbol/ Football

Futbolista profesional / Professional football player

Relación laboral/ Labour relation

II. OBJETO DEL TRABAJO

El objeto de este trabajo es la relación especial de los futbolistas profesionales. Los futbolistas profesionales ostentan un estatuto jurídico distinto a las relaciones laborales comunes. Por lo tanto, se trata de analizar qué particularidades tiene esta relación especial y qué diferencias se encuentran con la relación común, tanto en el contrato, como en la extinción del mismo o los derechos que tienen en especial. También, a través de diversas sentencias se trata de ver cómo los tribunales aplican esas normas en la práctica y en que momentos y situaciones a lo largo del tiempo han sentado jurisprudencia con sus fallos.

Me he decantado a abordar esta cuestión ya que llevo dedicándome al fútbol desde que tengo 5 años hasta la actualidad. He jugado de manera semi-profesional en diferentes categorías como Regional Preferente y Tercera División durante 11 años. Además, cuento con la experiencia de debutar con el primer equipo de un club profesional y de entrenar con este durante 3 años. También soy un gran aficionado al fútbol profesional nacional e internacional, estando siempre pendiente de todos los temas relacionados con fichajes, cesiones, contratos y como es lógico de los partidos. Esto hace que el mundo del fútbol me apasione, siendo uno de los pilares más importantes de mi vida, y por ello, se pretende analizar todas las peculiaridades tanto a nivel contractual, como de derechos y obligaciones entre otros, contando con la experiencia práctica de haber sido futbolista.

III. METODOLOGÍA

En cuanto a la metodología que se ha seguido la realización de este trabajo, se ha tratado de tener en cuenta la normativa, la jurisprudencia y las valoraciones de diferentes autores, donde se aborda la relación laboral especial de los futbolistas profesionales y así realizar una lectura, estudio, comparación y análisis sobre las cuestiones más trascendentes sobre esta relación especial y del mismo modo, tener en cuenta cómo los tribunales aplican esas normas en la práctica en diferentes situaciones reales.

Finalmente, cabe mencionar que las características más importantes y esenciales de este trabajo devienen del análisis del Real Decreto 1006/1985 de 26 de junio, por el cual se regulan las relaciones laborales de los deportistas profesionales y, por tanto, de los futbolistas profesionales. También se ha examinado el Estatuto de los Trabajadores, y los Convenios Colectivos tanto masculino, siendo este la 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 y femenino, la Resolución de 11 de agosto de 2020, de la Dirección General del Trabajo, por la cual se registra y publica el Convenio Colectivo para las futbolistas que prestan sus servicios a los clubes en primera división femenina.

IV. LA RELACIÓN LABORAL DE LOS FUTBOLISTAS PROFESIONALES

1. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El Real Decreto 1006/1985 de 26 de junio, es el texto legal a través del cual se regula las relaciones laborales de los deportistas profesionales y por ello las de los futbolistas que ejercen esa práctica deportiva de manera profesional. Este Real Decreto desarrolla el artículo segundo, número uno, apartado d) del Estatuto de Trabajadores.

Por futbolistas profesionales se entiende que son todos aquellos hombres y mujeres que forman parte de la plantilla de un club u organización de fútbol, y que realizan esa práctica deportiva a cambio de una retribución económica, así lo establece el artículo 1 Real Decreto 1006/1985.

Todos ellos estarían incluidos en el marco de este Real Decreto, y por ello de la relación laboral especial. Estarían incluidos de igual modo dentro del ámbito de aplicación de este Real Decreto, todas aquellas relaciones entre los futbolistas profesionales y empresas que tengan por objeto la realización de espectáculos, por ejemplo, los partidos organizados por el club con algún tipo de objetivo o causa y las relaciones derivadas de las firmas comerciales.

Por el contrario, según la legislación, no se puede considerar como actividad profesional y no estaría dentro del ámbito de aplicación de dicho Real Decreto el caso de los jugadores amateur que perciben una retribución que viene derivada únicamente de los gastos para poder ejercer dicha actividad deportiva, por ello no son profesionales. Por ejemplo, los gastos del desplazamiento a los entrenamientos del equipo, o los viajes en coches particulares al lugar donde se disputará el partido. Por tanto, los derechos y obligaciones de los futbolistas profesionales se van a regular por la norma específica que engloba la forma, la clase y naturaleza de las competiciones, la organización, reglas del juego y régimen sancionador en las situaciones que no se respete.

Por último, cabe señalar que las estas normas no se aplicaran a las relaciones que existan entre los futbolistas profesionales y las federaciones nacionales.

En este sentido, este Real Decreto regula las relaciones laborales de los deportistas profesionales, y las considera como una relación laboral especial, pero hay autores que no se muestran conformes con esta línea y opinan que no debería considerarse como tal. “Los deportistas no deberían ser considerados como trabajos especiales dentro de las normas del ámbito laboral de una nación, debido de forma principal a que tienen consideración de trabajadores con derecho y obligaciones como el resto de los trabajadores. Por ello, para que se pudieran defender mejor sus derechos y obligaciones, lo mas óptimo sería que la normativa nacional estuviera en consonancia con los reglamentos del deporte internacional. Gracias a esto, cuando se presentara una contingencia para el deportista profesional, estos pudieran recurrir a los tribunales internacionales y nacionales deportivos a la vez o de forma paralela. Se produciría crecimiento del deporte profesional en cada uno de los países y habría certeza jurídica”¹.

Por otro lado, en cuanto a la diferenciación entre un futbolista profesional y un futbolista aficionado o amateur, va a venir determinada por la presencia de unas notas características importantes como son; la voluntariedad, la ajenidad, la dependencia y la retribución. Dentro de estas notas, la más importante y diferenciadora respecto a las demás, va a ser la retribución de la relación laboral especial de los futbolistas profesionales. Ello es así, porque el legislador vincula la presencia de las notas definitorias del resto de la relación laboral al elemento verdaderamente definitorio y concluyente de la retribución como nexo causal directo. En consecuencia, la diferenciación entre futbolista profesional y aficionado, en lo que al aspecto retributivo se refiere, se encuentra que la entidad deportiva abone al deportista cantidades que excedan de la mera compensación de los gastos de la práctica deportiva. El interrogante que se plantea es a partir de qué cantidad deja de tener consideración legal de compensación de gastos para configurarse como verdadera retribución. En ese sentido el Real Decreto 1006/1985 no fija una cantidad límite, sino que emplea un criterio abierto

¹ GALICIA CÁRDENAS, J.R: “*Los deportistas profesionales, ¿deben ser considerados trabajadores especiales?*” Revista Noticias Cielo, núm. 2/2019.

que permite considerar como compensación de gastos las cantidades que el deportista y ha recibido a consecuencia de los gastos que vienen derivados de la práctica deportiva².

En cuanto a las similitudes con el régimen común, rige que será de aplicación el Estatuto de los Trabajadores en la situación que los contratados en España prestan sus servicios en empresas españolas en el extranjero, y que además estos trabajadores tendrán los mismos derechos económicos que les corresponderían al trabajar en territorio español.

El análisis del Convenio colectivo masculino, es decir, la Resolución de 23 de noviembre de 2015 de la Dirección General de Empleo, va a dividir la aplicación en tres ámbitos. Primero un ámbito funcional, donde se dice que se van a regular las relaciones y las condiciones de trabajo de los futbolistas profesionales que prestan sus servicios en los clubes de fútbol o sociedades anónimas adscritas a la Liga Nacional de Fútbol Profesional³. En segundo lugar, un ámbito personal, donde se establece que se aplicará este convenio a los futbolistas que se dediquen de forma voluntaria a la práctica de este deporte por cuenta ajena y dentro de una organización y dirección de un club o sociedad anónima a cambio de una retribución⁴. Y en tercer lugar un ámbito territorial, donde se dice que se aplicará a los futbolistas profesionales de clubes y sociedades anónimas dentro del Estado español⁵. El Convenio colectivo femenino es igual al masculino, teniendo los mismos tres ámbitos, pero en cuanto al personal, añade a diferencia del masculino, que se incluyen dentro del convenio a las futbolistas que tienen licencia con el equipo filial y que resulten convocadas durante esa temporada con el primer equipo al menos en 12 partidos oficiales⁶.

En el plano jurisprudencial existen diversas sentencias referidas al ámbito de aplicación. En una de ellas se hace referencia al artículo 1.2, estableciendo que considera como una relación laboral especial la relación existente entre el deportista profesional y el club o

² ARCONES BENITO, F.J: “*La retribución como elemento delimitador de la relación laboral especial de los deportistas profesionales*”. Revista de Sociales y jurídicas, núm. 3, 2008; cit., págs. 179-180.

³ Artículo 1 de la Resolución de 23 de noviembre de 2015, de la Dirección General de Empleo, por la que se publica y registra el Convenio colectivo para la actividad de fútbol profesional.

⁴ Artículo 2 de la Resolución de 23 de noviembre de 2015, de la Dirección General de Empleo, por la que se publica y registra el Convenio colectivo para la actividad de fútbol profesional.

⁵ Artículo 3 de la Resolución de 23 de noviembre de 2015, de la Dirección General de Empleo, por la que se publica y registra el Convenio colectivo para la actividad de fútbol profesional.

⁶ Artículo 2 de la Resolución de 11 de agosto de 2020, de la Dirección General del Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo para las futbolistas que prestan sus servicios en clubes de primera división femenina de fútbol.

entidad deportiva para el que se dedica voluntariamente a la práctica del deporte a cambio de una remuneración, y excluye de este ámbito de aplicación, los que perciban del club solo los gastos derivados su la práctica deportiva⁷.

Otra sentencia, se refiere al artículo 2, y complementando la sentencia anterior establece que la remuneración es un aspecto esencial para la determinación de la profesionalidad de los futbolistas⁸.

2. FORMA DEL CONTRATO Y CONTENIDO

Según el artículo 3.1 Real Decreto 1006/1985, la forma del contrato será por escrito en triplicado ejemplar. Un ejemplar se lo quedará cada una de las partes, y el tercer ejemplar será registrado en el Servicio Público de Empleo Estatal.

Los organismos deportivos, no van a tener derecho a obtener ninguno de estos ejemplares, pero no ocurre lo mismo con las Federaciones Nacionales y los sindicatos, que van a tener la posibilidad de solicitar del Servicio Público de Empleo Estatal las certificaciones de toda la documentación que se presente⁹.

En algunas ocasiones cuando el futbolista se compromete a prestar servicios a un club o entidad deportiva no siempre se va a realizar un contrato por escrito, sino que se puede realizar de forma verbal. En esos casos, en el que haya un pacto de forma verbal, tendrá que existir una prueba que certifique que ese acuerdo es real¹⁰. En las pocas ocasiones en las que se ha debatido la validez del pacto formalizado verbalmente, se ha

⁷ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León de 9 de julio de 2021 (rec. 1432/2020)

⁸ Sentencia del Juzgado de lo Social de 28 de julio de 2021 (rec. 728/2021)

⁹ CABRERA BAZÁN, J: “*La relación especial de los deportistas profesionales*” Ed. Revista de Derecho Privado, tomo II vol.11, pág. 156.

¹⁰ RUBIO SÁNCHEZ, F: “*El contrato de trabajo de los deportistas profesionales*”, Ed. Dykinson, Madrid, 2002. cit., págs. 151-154.

interpretado de forma literal lo establecido en el artículo 8.2 del Estatuto de los Trabajadores, avalando así los tribunales su validez¹¹.

Por todo ello, la forma escrita no puede ser vista *ad solemnitatem*. El contrato que no sea de forma escrita será válido, aunque requiera que el club cumpla con alguna sanción de carácter administrativo y que sea difícil comprobar la veracidad de la existencia del pacto de palabra¹².

Otra circunstancia importante que nos encontramos es que el futbolista profesional para poder participar en la competición oficial será necesario que cuente con una licencia federativa. Esta licencia tiene que ser otorgada por la federación autonómica o estatal. Existen restricciones al otorgamiento de la licencia, como es el caso de los deportistas que hayan sido sancionados por dopaje o aquellos que fueran inhabilitados por haber cometido alguna infracción de la Ley Orgánica 3/2003 de 20 de junio, de la protección de la salud del deportista y lucha contra el dopaje¹³.

En cuanto al Convenio colectivo masculino, establece que la forma del contrato debe formalizarse por escrito, pero por sextuplicado ejemplar. Dos ejemplares para cada una de las partes, un tercer ejemplar para la Liga Nacional Fútbol Profesional, el cuarto para la Agencia Futbolistas Españoles, el quinto para la Real Federación Española de Fútbol y el sexto para el Servicio Público de Empleo Estatal¹⁴. En el caso del Convenio colectivo femenino, es diferente, será por escrito, pero por cuadruplicado ejemplar. Dos ejemplares también para cada una de las partes, un tercero para el Servicio Público de Empleo Estatal y el cuarto para la Real Federación Española de Fútbol¹⁵.

Por otro lado, el contenido del contrato según la legislación común, contendrá todos los datos del contrato a excepción del número del documento nacional de identidad o del

¹¹ CARDENAL CARRO, M: “¿Es válido el contrato verbal en el ámbito del deportista profesional?” Revista Aranzadi de Derecho de Deporte y Entretenimiento núm. 13/2005; Ed. Aranzadi. 2005. cit., pág. 1.

¹² DURÁN LÓPEZ, F: “La relación especial de los deportistas profesionales” *Relaciones Laborales, sección doctrina*, Ed. La Ley, 1985, pág. 7.

¹³ CORREA CARRASCO, M y SÁEZ LARA, C; “Los derechos de los deportistas profesionales.” Ed. Aranzadi, Pamplona, 2017. cit., pág. 63.

¹⁴ Artículo 12 de la Resolución de 23 de noviembre de 2015, de la Dirección General de Empleo, por la que se publica y registra el Convenio colectivo para la actividad de fútbol profesional.

¹⁵ Artículo 14 de la Resolución de 11 de agosto, de la Dirección General del Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo para las futbolistas que prestan sus servicios en clubes de primera división femenina de fútbol.

número de identidad de extranjero, el domicilio, el estado civil, y cualquier otro dato que pudiera afectar al honor, la intimidad o la propia imagen¹⁶.

Por su parte, respecto al contenido del contrato el artículo 3.2 Real Decreto 1006/1985, alude a qué deberá aparecer como mínimo: la identificación de las partes contratantes; qué objeto tiene el contrato; la retribución que fue convenida entre las partes, además de las cláusulas para su revisión y los días y plazos para ser efectuado el pago. Sin embargo, no se aplicará a la relación laboral de los futbolistas profesionales lo que dispone el artículo 16.1 del Estatuto de los Trabajadores, el cual señala que “el contrato por tiempo indefinido fijo- discontinuo se concertará para realizar trabajos que tengan el carácter de fijos-discontinuos y no se repitan en fechas ciertas, dentro del volumen de actividad de la empresa”, todo ello sin perjuicio de la no permisión de agencias privadas de colocación.

3. MODALIDAD, PERÍODO DE PRUEBA Y DURACIÓN DEL CONTRATO

El artículo 4 del Real Decreto 1006/1985, establece que el Estatuto de los Trabajadores y la normativa laboral común van a regir todo lo referente a la formación del contrato. Salvo que se exprese lo contrario las situaciones de incapacidad laboral transitoria o la prestación sustitutoria interrumpirá el cómputo de duración del contrato. Esto también sucedía cuando se tenía que prestar el servicio militar, el cual fue suprimido a través del Real Decreto 247/2001 de 9 de marzo.

En cuanto al periodo de prueba, el artículo 5 del Real Decreto 1006/1985, menciona que podrá concertarse de forma escrita, con una duración que no puede exceder de tres meses. Este periodo debe estar regido por lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

El rasgo más significativo de los periodos de prueba de los deportistas profesionales es su escasa duración. En lo que se refiere al periodo de prueba de los futbolistas se suele tratar de confirmar que el jugador se encuentra en las condiciones físicas óptimas que se

¹⁶ Artículo 8 del Estatuto de los Trabajadores.

requieren, por tanto, va a existir un plazo para comprobar cómo se encuentra físicamente el jugador y además percibir que cualidades ostenta. Este periodo de prueba comparado con otros sectores no es muy eficaz ya que hoy día puede comprobarse el estado físico a través de los medios de comunicación por ello la doctrina defiende que se debería suprimir este periodo de prueba¹⁷.

Refiriéndonos al periodo de prueba según artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores, deberá concertarse por escrito y según el periodo que dispongan los convenios colectivos y en defecto de pacto en el convenio, la duración en este caso no podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados, ni de dos meses para los demás trabajadores. Y en las empresas de menos de 25 trabajadores no podrá exceder de tres meses para los trabajadores que no sean técnicos titulados. En los contratos temporales por tiempo no superior a seis meses el periodo de prueba no podrá exceder de un mes, salvo que se diga otra cosa en el convenio colectivo.

Por otro lado, el Convenio colectivo de los futbolistas profesionales establece que el periodo de prueba no podrá exceder de quince días y que se verá extinguido si el club o Sociedad Anónima Deportiva tramita la licencia federativa de ese jugador a prueba¹⁸.

La duración de la relación laboral especial de los futbolistas profesionales según el artículo 6 Real Decreto 1006/1986, será siempre determinada, hecho que es importante diferenciar respecto de los demás contratos que siguen la legislación común, pudiendo darse un contrato por tiempo cierto o un contrato para la realización de un número de actuaciones deportivas que formen parte en conjunto de una unidad determinable en el ámbito o marco de la práctica de este deporte. No obstante, mediante acuerdos en el momento del vencimiento del contrato, se permite que se realicen prórrogas del mismo por duración determinada. En el caso que un convenio colectivo establezca un sistema diferente de prórroga se podrá pasar por él, ajustándose siempre a su contenido.

Sin embargo, este Real Decreto no va a determinar una concreta duración para el contrato del futbolista profesional, así por ello, las partes podrán acordar por convenio colectivo o por contrato individual la duración de este. En la situación que en el contrato

¹⁷ RUBIO SÁNCHEZ, F. *“El contrato de trabajo de los deportistas profesionales”*, Ed. Dykinson, Madrid, 2002. cit., pág. 175.

¹⁸ Artículo 13 de la Resolución de 23 de noviembre de 2015, de la Dirección General de Empleo, por la que se publica y registra el Convenio colectivo para la actividad de fútbol profesional.

no estipule cuál es la duración, se entenderá que será por el tiempo de un año o una temporada, debido a que es el tiempo que dura la competición¹⁹.

Respecto a esa temporalidad del contrato de trabajo de los futbolistas profesionales, hay que tener en cuenta que según el artículo 49.1 c) del Estatuto de los Trabajadores, podrán existir prórrogas a los contratos.

Lo más habitual en el caso de los futbolistas profesionales son las prórrogas contractuales, siempre y cuando estén regidas bajo las condiciones del propio contrato, por ello, para una parte de la doctrina la prórroga contractual es un mecanismo para que pueda existir una equidad entre los intereses de las diferentes partes que intervienen en el contrato²⁰.

Existen numerosas sentencias que aluden a problemas en cuanto a contratos de trabajo de los futbolistas profesionales, una de ellas hace alusión en sus fundamentos de derecho al artículo 6 del Real Decreto 1006/1985 de 26 de junio, refiriéndose a que la duración del contrato de trabajo del futbolista profesional será siempre determinada y que podrá realizarse un contrato por cierto tiempo o para la realización de una determinada actuación deportiva²¹.

4. DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LAS PARTES

El artículo 7 del Real Decreto 1006/1986, establece que el futbolista profesional está obligado a realizar la actividad deportiva por la cual se le contrató, teniendo en cuenta las situaciones personales en cuanto a condición física y técnica, y también de acuerdo con las reglas de juego e instrucciones y normas de los representantes del club o entidad deportiva.

¹⁹ ROQUETA BUJ, R. “*Los deportistas profesionales. Régimen Jurídico Laboral y de Seguridad Social.*” Ed. Tirant lo Blanch, Valencia, 2011. cit., págs. 177-178.

²⁰ DEL VALLE DE JOZ, I. “*Distinción entre deporte profesional o aficionado y validez e interpretación de cláusulas anticipadas de prórroga contractual*” Revista Aranzadi de Derecho de Deporte y Entretenimiento núm. 30/2010, pág. 2

²¹ Sentencia del Tribunal Supremo de 14 de mayo de 2019 (rec.3957/2016)

El mismo precepto dice que los futbolistas profesionales también tendrán derecho a manifestarse sobre opiniones que tengan que ver con su profesión, siempre respetando la ley y las exigencias de su contrato, y sin perjuicio de las limitaciones justificadas deportivamente que se establezcan en el convenio colectivo. Y en cuanto a los beneficios que se obtengan por la explotación comercial de la imagen de un futbolista profesional, se adoptarán lo que diga el convenio colectivo o en su caso el pacto individual que hayan convenido.

Además, los futbolistas profesionales tienen derecho a la ocupación efectiva, no pudiendo ser objeto de exclusión de los entrenamientos y demás sesiones preparatorias para el ejercicio de la actividad deportiva, salvo lesión o sanción.

Son aplicables a esta relación especial laboral los derechos y deberes recogidos en los artículos 4 y 5 del Estatuto de los Trabajadores.

Por ejemplo, de forma destacada los tribunales se han apoyado en el artículo 7.4 del Real Decreto 1006/1985 de 26 de junio, asegurando que los futbolistas tienen derecho a una ocupación efectiva, sin poder ser excluidos por sanción o lesión²².

5. RETRIBUCIONES

La retribución de los futbolistas profesionales vendrá determinada por lo pactado en el Convenio Colectivo o en el contrato individual según así lo establece el artículo 8 del Real Decreto 1006/1986. Se considerará legalmente como salario todas las percepciones que el futbolista reciba del club o entidad deportiva, bien la reciba en metálico o en especie, como retribución al servicio profesional prestado. Se excluyen las cantidades que con arreglo la ley laboral no tenga carácter de salario.

De este precepto hay que tener en consideración diferentes aspectos. En primer lugar, el salario que sea fijado deberá incluirse en el propio contrato de trabajo. En el caso de haberse acordado dicha retribución en el contrato, deberán respetarse los límites

²² Sentencia del Tribunal Supremo de 16 de mayo 2017. (rec. 827/2017)

salariales que vienen determinados en el Convenio colectivo. Además, las percepciones que no tengan una denominación específica en el contrato, tendrán que entenderse como incrementos del salario inicialmente pactados²³.

En segundo lugar, en cuanto a la naturaleza económica del salario, no va a ser importante si la percepción ha sido concretada en dinero exclusivamente, ya que puede ser en especie de igual modo, siempre y cuando tenga naturaleza económica. La prestación en especie se puede entender, por ejemplo, como el suministro de bienes de uso, en sustitución de la retribución en dinero, teniendo que ser debida a una contraprestación por trabajo realizado por cuenta ajena²⁴.

La jurisprudencia, se ha apoyado en este Real Decreto 1006/1985 de 26 de junio, y en concreto alude a este artículo 8.2 para aclarar lo que se conoce como salario, siguiendo la línea de lo anterior dice que “son todas aquellas percepciones que recibe el futbolista del club o entidad deportiva, tanto en metálico como en especie como retribución a cambio de sus servicios profesionales”²⁵.

Por su parte, la legislación común considera salario a la totalidad de las percepciones que reciben los trabajadores sean dinero o en especie, por la prestación de servicios por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cuál es quiera que sean la forma de remuneración o los periodos en los que se computa como trabajo el descanso. El trabajador no podrá recibir en especie el 30 % de su salario ni tampoco puede reducirse la cuantía en dinero al menos del salario mínimo interprofesional²⁶.

De todo ello surgen varias cuestiones. Por un lado, existe el problema de que en algunos casos no se sabe cuándo estamos ante una percepción salarial, y cuándo ante una percepción adicional a la práctica de fútbol. Y, por otro lado, también hay un problema de saber cuál es el límite máximo de las percepciones salariales en especie, ya que en el Real Decreto 1006/1985 no se menciona. Por todo ello, para darle solución a este

²³ MONEREO PÉREZ, J.L. y CARDENAL CARRO, M.: “*Los deportistas profesionales: Estudio de su régimen jurídico laboral y de Seguridad Social*”, Ed. Comares, Granada, 2012. cit., pág. 308.

²⁴ MONEREO PÉREZ, J.L. y CARDENAL CARRO, M.: “*Los deportistas profesionales: Estudio de su régimen jurídico laboral y de Seguridad Social*”, Ed. Comares, Granada, 2012. cit., pág. 315.

²⁵ Sentencia del Tribunal Supremo de 18 de octubre de 2011 (rec. 2695/2007)

²⁶ Artículo 26 del Estatuto de los Trabajadores.

problema se acude al Estatuto de los Trabajadores, donde se establece que es de un 30%²⁷.

Según lo establecido en el Convenio colectivo masculino, las retribuciones que reciban los futbolistas se considerarán como su salario, salvo todas aquellas retribuciones excluidas por la legislación²⁸.

Los conceptos salariales, que van a ser recibidos como retribución del futbolista son: la prima de contratación o lo que se denomina “fichaje”, prima de partido, sueldo mensual, pagas extraordinarias, plus de antigüedad y los derechos de explotación de imagen²⁹.

La retribución mínima que podrá recibir el futbolista profesional que tenga contrato en Primera División de 144.000 euros y en Segunda División de 77.500 euros³⁰.

Existe también lo que se denomina prima de contratación o fichaje, que es la cantidad que han establecido de común acuerdo el club o Sociedad Anónima Deportiva y el futbolista por el hecho de suscribir el contrato. La cuantía de esta prima de contratación deberá estipularse por escrito en el mismo, pudiéndose dividir en cuatro plazos como mínimo a lo largo de esa temporada. En el caso que no pudiera determinarse la cantidad a cada año de vigencia del contrato, cuando éste sea superior a un año, se entenderá que es igual al cociente que resulte de dividir la cantidad estipulada por los años de vigencia que se pactaron inicialmente³¹.

Hay otra figura en cuanto a retribución denominada prima de partido, que es una percepción que se va a pactar por el club o Sociedad Anónima Deportiva con su plantilla de futbolistas o con algún futbolista de forma individual³².

²⁷ MONEREO PÉREZ, J.L. y CARDENAL CARRO, M.: *“Los deportistas profesionales: Estudio de su régimen jurídico laboral y de Seguridad Social”*, Ed. Comares, Granada, 2012. cit., pág. 316.

²⁸ Artículo 19 de la Resolución de 23 de noviembre de 2015, de la Dirección General de Empleo, por la que se publica y registra el Convenio colectivo para la actividad de fútbol profesional.

²⁹ Artículo 20 de la Resolución de 23 de noviembre de 2015, de la Dirección General de Empleo, por la que se publica y registra el Convenio colectivo para la actividad de fútbol profesional.

³⁰ Artículo 21 y Anexo II de la Resolución de 23 de noviembre de 2015, de la Dirección General de Empleo, por la que se publica y registra el Convenio colectivo para la actividad de fútbol profesional.

³¹ Artículo 22 de la Resolución de 23 de noviembre de 2015, de la Dirección General de Empleo, por la que se publica y registra el Convenio colectivo para la actividad de fútbol profesional.

³² Artículo 23 de la Resolución de 23 de noviembre de 2015, de la Dirección General de Empleo, por la que se publica y registra el Convenio colectivo para la actividad de fútbol profesional.

En lo que se refiere al sueldo mensual, es aquella percepción económica que recibe el futbolista independientemente de que participe o no en los partidos que dispute el club. Los futbolistas percibirán cada año de vigencia de su contrato, doce sueldos mensuales con una cuantía mínima que ha ido variando desde la temporada 2016/2017, ya que se le ha ido sumando a la cantidad de cada temporada el Índice de Precios al Consumidor. Si ese Índice de Precios al Consumidor es negativo, se considerará igual al 0 %. En año 2016/2017 el sueldo mínimo en primera división era de 6500 € al mes y en segunda división de 4000 € al mes. En el caso de que los futbolistas tengan alguna permanencia inferior al año en el club o Sociedad Anónima Deportiva tendrán derecho a percibir una parte proporcional a razón del tiempo que han prestado sus servicios³³.

En cuanto a las pagas extraordinarias, son aquellas retribuciones que podrán recibir los futbolistas además de los 12 sueldos mensuales. Estas pagas serán dos y será por el importe del sueldo mensual pactado incrementado con el plus de antigüedad. Esa cuantía no podrá ser inferior al sueldo mensual mínimo Y deberán ser satisfechas durante los 20 primeros días de los meses de junio y diciembre³⁴.

Por último, el plus de antigüedad es aquel que recibe el jugador por cada dos años de permanencia en el mismo club o Sociedad Anónima Deportiva el importe de este plus de antigüedad es equivalente al 5 % del sueldo mensual que perciba su equipo. Más de todo ello los clubes y lo subo listas pueden pactar cualquier forma de retribución distinta a las que se han señalado siempre y cuando se respeten los salarios mínimos que establece el este convenio³⁵.

Por otro lado, el Convenio colectivo femenino, en lo referido al salario y conceptos salariales es similar al Convenio colectivo masculino. Pero en el capítulo de retribución mínima es distinto al masculino, las futbolistas recibirán como mínimo 16.000 euros brutos anuales si es a tiempo completo o la cantidad proporcional a la jornada que hayan pactado. Si en el momento de la entrada en vigor de este convenio los futbolistas estuvieran cobrando entre 12.000 y 15.999,01 euros contrato a tiempo parcial inferior a un 75 % de la jornada ordinaria, van a pasar a tener una jornada de al menos el 75 % de

³³ Artículo 24 de la Resolución de 23 de noviembre de 2015, de la Dirección General de Empleo, por la que se publica y registra el Convenio colectivo para la actividad de fútbol profesional.

³⁴ Artículo 25 de la Resolución de 23 de noviembre de 2015, de la Dirección General de Empleo, por la que se publica y registra el Convenio colectivo para la actividad de fútbol profesional.

³⁵ Artículo 26 de la Resolución de 23 de noviembre de 2015, de la Dirección General de Empleo, por la que se publica y registra el Convenio colectivo para la actividad de fútbol profesional.

la jornada ordinaria ya recibir un salario de 16.000 euros brutos anuales. Si los futbolistas estuvieran percibiendo a la entrada del vigor de este convenio entre 16.000 y 30000 euros brutos anuales con un contrato a tiempo parcial inferior al 75 % de la jornada ordinaria pasarán a tener una jornada de al menos el 75 % y verán aumentado su salario en 2000 euros³⁶.

La prima de partido es similar a lo establecido en el convenio colectivo masculino.

No va a existir un plus de antigüedad como el masculino, sino que hay un premio de antigüedad, que se otorgará en el caso de haber permanecido en el club durante seis o más temporadas oscilando entre los 2000 y los 3.500 euros³⁷.

6. JORNADA, DESCANSOS Y VACACIONES

La jornada del futbolista profesional, según establece el artículo 9 del Real Decreto 1006/1986, comprende la prestación de sus servicios ante el público y el tiempo dedicado a los entrenamientos o preparación física y técnica que venga indicada por orden del club o entidad deportiva. La duración de la jornada laboral se establecerá en el convenio colectivo o contrato individual, respetando siempre los límites dictados en la ley, pudiendo realizarse en cómputo anual. En lo que corresponde al cómputo de la jornada de trabajo, según lo que establece el Real Decreto 1006/1985, el futbolista no solo trabaja o se considera que es jornada laboral cuando preste sus servicios ante el público, lo que se reduciría al partido normalmente semana que se disputa, sino que también se computa la preparación física y técnica, es decir, los entrenamientos y todas las instrucciones, órdenes y charlas que así requiera el entrenador o el club.

Es importante tener en consideración que los clubes o entidades deportivas no pueden fijar la jornada laboral sin previamente analizar lo que se ha acordado, ni tampoco

³⁶ Artículo 23 de la Resolución de 11 de agosto, de la Dirección General del Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo para las futbolistas que prestan sus servicios en clubes de primera división femenina de fútbol.

³⁷ Artículo 31 de la Resolución de 11 de agosto, de la Dirección General del Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo para las futbolistas que prestan sus servicios en clubes de primera división femenina de fútbol.

cambiar la distribución de lo programado anteriormente. Se debe seguir lo que el Estatuto de los Trabajadores dice en su artículo 41³⁸.

El mismo precepto en su tercer punto nos dice que los tiempos empleados para la concentración previa a una actuación o competición, y los tiempos utilizados para el desplazamiento al lugar de celebración de estas, no se computarán a efectos de duración máxima de la jornada, sin perjuicio de la negociación colectiva que se produzca a efectos de tratamiento y duración de estos tiempos.

Por otro lado, en cuanto a los periodos de tiempo que son dedicados para las actividades de las Federaciones Nacionales, no resulta claro si se debe de tener en cuenta como jornada laboral o si se va a tener que recuperar más adelante. El Real Decreto 1006/1985, no lo esclarece, por tanto, se debe tener en cuenta lo que el convenio colectivo o contrato del futbolista establezca, en virtud del artículo 34.1 del Estatuto de los Trabajadores³⁹.

Por su parte, los Convenios colectivos, en cuanto a la jornada de trabajo, el convenio masculino replica lo establecido por el Real Decreto 1006/1985, pero va a establecer como límite las 7 horas diarias y 35 horas semanales, salvo los casos de excepción⁴⁰.

Los tribunales, hacen referencia a la jornada de trabajo al denunciar una infracción del artículo 9.1 del Real Decreto 1006/1985, concluyendo que se llevó a cabo una prestación de servicios efectiva mientras el contrato de trabajo se encontraba suspendido a causa de un Expediente de Regulación Temporal de Empleo por fuerza mayor solicitado por el club⁴¹.

En cuanto a los descansos, según lo que dispone el artículo 10 del Real Decreto 1006/1986, los futbolistas profesionales podrán disfrutar de un día y medio de descanso mínimo por semana, que será fijado por acuerdo, y no pudiendo coincidir con los días que el futbolista tenga que realizar la actividad deportiva profesional ante público. Además, si ese descanso no pudiera disfrutarse de manera ininterrumpida, por un

³⁸ ROQUETA BUJ, R.: *“Los deportistas profesionales: Régimen jurídico laboral y de Seguridad Social”*, Ed. Tirant lo Blanch, Valencia, 2011. cit., pág. 192.

³⁹ ROQUETA BUJ, R.: *“Los deportistas profesionales: Régimen jurídico laboral y de Seguridad Social”*, Ed. Tirant lo Blanch, Valencia, 2011. cit., pág. 196.

⁴⁰ Artículo 7 de la Resolución de 23 de noviembre de 2015, de la Dirección General de Empleo, por la que se publica y registra el Convenio colectivo para la actividad de fútbol profesional.

⁴¹ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de 16 de septiembre de 2021 (rec. 1810/2021)

requerimiento del club o entidad deportiva, la parte del tiempo que no se ha disfrutado se trasladará a otro día de la semana. En caso de existir compromisos por competiciones o actuaciones deportivas de forma inmediata, el descanso semanal mínimo se podrá computar como equivalente a treinta y seis horas.

En lo que respecta al deporte profesional, ese descanso mínimo de un día y medio, no suele aumentarse, ya que en casi todos los deportes se intenta que el descanso sea solo de ese día y medio, aunque en el Real Decreto 1006/1985 se disponga que es el tiempo mínimo⁴².

El Estatuto de los Trabajadores en su artículo 37.1 también reconoce el tiempo de descanso, pero lo diferencia en varios aspectos, el primero, que a los menores de 18 años se les aumenta semanalmente, pasando de un día y medio a dos días. Y en segundo lugar que el descanso semanal podrá ser pactado por acuerdo entre las partes, siempre y cuando no repercuta en el día que se tiene la actividad ante público.

Por su parte, el convenio colectivo masculino establece que los futbolistas disfrutarán de un descanso semanal de día y medio y de forma continuada, a partir de las cero horas, y se deja a negociación por acuerdo entre las partes el medio día restante, que nunca podrá fraccionarse⁴³.

Las fiestas laborales, según el artículo 10.2 del Real Decreto 1006/1985, si por exigencias del club o entidad deportiva, no se pudieran disfrutar de las fiestas preestablecidas en el calendario oficial, se trasladará el descanso a otro día de la semana. También este Real Decreto 1006/1985 elimina la posibilidad de recibir compensación económica excepcional.

Los futbolistas profesionales tendrán derecho a unas vacaciones retribuidas de treinta días naturales al año según así establece el artículo 10.3 del Real Decreto 1006/1985, al igual que el resto de los trabajadores como así establece el Estatuto de los Trabajadores, también podrán acordándose por convenio colectivo o en el contrato individual, y además cuál será la época de su disfrute y como se podrían fraccionar.

⁴² ROQUETA BUJ, R.: *“Los deportistas profesionales: Régimen jurídico laboral y de Seguridad Social”*, Ed. Tirant lo Blanch, Valencia, 2011. cit., págs. 200-203.

⁴³ Artículo 9 de la Resolución de 23 de noviembre de 2015, de la Dirección General de Empleo, por la que se publica y registra el Convenio colectivo para la actividad de fútbol profesional.

Este artículo 10.3 deja claro, por tanto, que las vacaciones deben ser de forma retribuida pero lo que no determina es en qué cuantía. Para dar solución a este asunto se estará a lo que fijen los Convenios colectivos⁴⁴.

El Convenio colectivo masculino, en lo que se refiere a vacaciones dispone que los futbolistas disfrutaran de 30 días naturales anuales y además de forma retribuida o de la parte proporcional correspondiente cuando se tenga menor antigüedad al año en el club o Sociedad Anónima Deportiva, que deberán ser de al menos 21 días continuados y el resto de días, cuando las partes lo hayan acordado. En el caso de que no existiera acuerdo, disfrutará de 30 días continuados. También se dispone que las vacaciones no podrán ser sustituidas por compensación económica⁴⁵.

El horario que tendrán los futbolistas será el que marque el club o Sociedad Anónima Deportiva, y comprenderá: los entrenamientos, que serán establecidos normalmente por el entrenador, o por el club siempre con tiempo de antelación. Estos entrenamientos se realizarán de forma colectiva, no pudiendo ser apartado ningún jugador salvo recuperación de enfermedad, lesión o causa justificada; las concentraciones y desplazamientos, ya que el jugador está obligado a concentrarse con el resto del grupo siempre que no sea por un tiempo que supere las 36 horas inmediatamente anteriores al partido, cuando se juegue en casa. Si se jugase el partido fuera, esta concentración no podrá ser superior a las 72 horas; y por último otros menesteres, que tendrán que ser notificados al jugador con previa antelación, en este sentido se refiere a reuniones técnicas o informativas, masaje o sauna⁴⁶.

Van a existir otra serie de descansos y permisos especiales que podrán disfrutar los futbolistas. En este sentido, podrán disfrutar de aquellos días que así los establezca el

⁴⁴ SAGARDOY BENGOCHEA, J.A. y GUERRERO OSTOLAZA, J.M. “*El contrato de trabajo del Deportista Profesional*”, Ed. Civitas, Madrid, 1991. cit., Pág. 82.

⁴⁵ Artículo 10 de la Resolución de 23 de noviembre de 2015, de la Dirección General de Empleo, por la que se publica y registra el Convenio colectivo para la actividad de fútbol profesional.

⁴⁶ Artículo 8 de la Resolución de 23 de noviembre de 2015, de la Dirección General de Empleo, por la que se publica y registra el Convenio colectivo para la actividad de fútbol profesional.

calendario laboral general, con la excepción de que coincida con un partido o las 48 horas antes del mismo en campo propio o 72 horas en campo ajeno. Si esto sucede, se trasladará ese descanso a otro día de la semana. Además, no se podrán fijar partidos oficiales desde el 23 de diciembre al 2 de enero. Tampoco podrán programarse partidos ni celebrar otras actividades como establece el artículo 8 del convenio, los días 24, 25, 31 de diciembre y el 1 de enero. En cuanto a los permisos especiales se estará a lo dispuesto por el Estatuto de los Trabajadores⁴⁷.

El convenio colectivo femenino establece en cuanto a jornada de trabajo lo mismo que el masculino. Como diferencia, dispone que los contratos a tiempo parcial no podrán ser inferior en computo global al 75% de la jornada ordinaria de trabajo efectivo. Tiene consideración de trabajo efectivo el tiempo que se requiera la presencia de los futbolistas físicamente para cualquier acto publicitario o institucional establecido por el club o Sociedad Anónima Deportiva⁴⁸.

En cuanto al horario y descanso, el Convenio colectivo femenino en sus artículos 8 y 9 va a replicar al convenio colectivo masculino. En cuanto a las vacaciones también va a establecer lo mismo que el convenio colectivo masculino, pero este añade que cuando las futbolistas tengan compromisos internacionales con la selección de su país podrán por acuerdo con su club o Sociedad Anónima Deportiva que el disfrute de sus vacaciones no sea de 21 días ininterrumpidos si entre la finalización de la participación internacional y el inicio de la competición con su club no tuviera al menos 21 días⁴⁹.

El convenio colectivo femenino, también al igual que el masculino, establece que se disfrutará lo que establezca el calendario laboral. A diferencia del convenio masculino,

⁴⁷ Artículo 11 de la Resolución de 23 de noviembre de 2015, de la Dirección General de Empleo, por la que se publica y registra el Convenio colectivo para la actividad de fútbol profesional.

⁴⁸ Artículo 7 de la Resolución de 11 de agosto, de la Dirección General del Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo para las futbolistas que prestan sus servicios en clubes de primera división femenina de fútbol.

⁴⁹ Artículo 10 de la Resolución de 11 de agosto, de la Dirección General del Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo para las futbolistas que prestan sus servicios en clubes de primera división femenina de fútbol.

no se podrán disputar partidos desde el 23 de diciembre hasta el 3 de diciembre⁵⁰. El resto de disposiciones son similares.

7. CESIONES TEMPORALES

Según lo dispuesto en el artículo 11 del Real Decreto 1006/1985, mientras el contrato del jugador profesional esté en vigor con su determinado club o entidad deportiva, podrá ser cedido a otro club o entidad deportiva, si media consentimiento expreso de este.

Estas cesiones van suponer un beneficio para ambas partes en lo que se refiere al aspecto económico, ya que el club cedente se ahorra los costes que vienen determinados del jugador y el club cesionario solo tendrá costes en lo relacionado a la subrogación en sus derechos con el jugador⁵¹.

Esta cesión temporal hace que el futbolista preste sus servicios en un club cesionario, el cual pasa a ostentar todos los derechos y obligaciones que tenía el club cedente, pero sin olvidar una cuestión importante, el jugador no va a quedar desvinculado por completo del club cedente, ya que en el momento en el termine el contrato de cesión tendrá que volver al club origen⁵².

Del mismo modo el Real Decreto dispone que, cuando no hayan sido utilizados los servicios del futbolista profesional durante la temporada, el club o entidad deportiva debe consentir su cesión temporal a otro club o entidad deportiva. En lo acordado en la cesión del futbolista, se establecerá cuál será la duración, que no podrá exceder del tiempo que reste de vigencia del contrato con club o entidad al que pertenece. El

⁵⁰ Artículo 11 de la Resolución de 11 de agosto, de la Dirección General del Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo para las futbolistas que prestan sus servicios en clubes de primera división femenina de fútbol.

⁵¹ RUBIO SÁNCHEZ, F. “*El contrato de trabajo de los Deportistas Profesionales*”, Ed. Dykinson, Madrid, 2002. cit., pág. 272.

⁵² SAGARDOY BENGOCHEA, J.A. y GUERRERO OSTOLAZA, J.M. “*El contrato de trabajo del Deportista Profesional*”, Ed. Civitas, Madrid, 1991. cit., pág. 82.

cesionario estará subrogado en los derechos y obligaciones del cedente, y tendrán que responder ambos de manera solidaria del cumplimiento de las obligaciones laborales y de Seguridad Social.

Además, si la cesión viene determinada a través de una contraprestación económica, el futbolista tendrá derecho a percibir la cantidad que se hubiera acordado en pacto individual o colectivo, no pudiendo ser inferior al 15% bruto de la cantidad que se había estipulado. Si la hubiera una cesión recíproca de futbolistas, cada uno de ellos tendrá derecho, como mínimo, frente al club donde procede, a una cantidad que equivalga a un mes de sus retribuciones periódicas, mas una doceava parte de los complementos de calidad y cantidad de trabajos que hubiera obtenido en el ultimo año.

En el caso de que la cesión temporal del futbolista fuera de carácter mixto, es decir, en la que el futbolista fuera cedido a cambio de otro futbolista además de una cantidad económica, al tener en cuenta que la contraprestación es de carácter recíproca más la cantidad, este podrá acumular ambos beneficios⁵³.

En relación a la cesión temporal del futbolista, hay que analizar que si el club cesionario se va a subrogar en todas las facultades de extinción de la relación laboral de los artículos 13 y ss. del Real Decreto, ya que estas facultades correspondían al club cedente. No hay una respuesta muy concisa, a pesar que el artículo 11.2 del Real Decreto se refiere a una subrogación del cesionario en derechos y obligaciones del cedente, se entiende que en el uso de la facultad de extinción del contrato existe una limitación al club cesionario ya que el futbolista aún esta vinculado al club cedente⁵⁴. Esa subrogación va a incluir las obligaciones laborales y las de Seguridad Social. Las condiciones de ámbito legal y las contractuales, las referentes al salario y las de demás naturaleza, que el propio club hubiera asumido con el futbolista van a tener que ser respetadas por el club cesionario⁵⁵.

En cuanto a los Convenios colectivos masculino y femenino abordan menos contenido y es similar a lo dispuesto en el Real Decreto 1006/1985 de 26 de junio.

⁵³ SALA FRANCO, T. “*El trabajo de los deportistas profesionales*”, Ed. Mezquita, Madrid, 1983. Cit., pág. 69.

⁵⁴ SAGARDOY BENGOCHEA, J.A y GUERRERO OSTOLAZA, J.M. “*El contrato de trabajo del Deportista Profesional*”, Ed. Civitas, Madrid, 1991. cit., pág. 87

⁵⁵ SALA FRANCO, T. “*El trabajo de los deportistas profesionales*”, Ed. Mezquita, Madrid, 1983. Cit., pág. 64.

Existen diversas sentencias que tratan sobre la cesión temporal de los futbolistas. Una de ellas resuelve el problema en cuanto a la reclamación de cantidad de un futbolista que consideraba que el club cedente debía pagar un porcentaje del posterior traspaso, pero los tribunales consideraron que no tenía derecho a tal indemnización por una renuncia previa⁵⁶.

En otra sentencia los tribunales van a resolver un conflicto donde el futbolista reclama la extinción de su relación laboral debido a que no se tramitó su licencia a causa de una lesión⁵⁷.

8. SUSPENSIÓN DEL CONTRATO

La suspensión del contrato es la situación en la que se da en una relación laboral que viene de la voluntad entre las partes o por la ley donde exonera temporalmente de la obligación de trabajar y remunerar el trabajo. El artículo 12 del Real Decreto 1006/1985 dispone que la suspensión del contrato laboral podrá venir delimitado de las causas que establezca el Estatuto de los Trabajadores, además de los efectos que en él se indiquen.

Esto viene determinado a la remisión que hace el artículo 21 del Real Decreto 1006/1985, donde se dice que todo aquello que no esté regulado en este Real Decreto, se acude al Estatuto de los Trabajadores, con el matiz de que siempre y cuando no sea incomprensible con la naturaleza especial de la relación laboral de los futbolistas profesionales. Por lo tanto, tendrán que aplicarse las causas de suspensión del contrato laboral que vienen previstas en el artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores.

En este sentido existen numerosas sentencias donde los tribunales aluden a la supletoriedad del Estatuto de los Trabajadores. En concreto la sentencia del Tribunal Supremo de 14 de mayo de 2019, menciona el artículo 21 que “en lo no regulado en el presente real decreto será de aplicación el estatuto de los trabajadores y demás normas laborales de generar la aplicación, en cuanto no sean incompatibles con la naturaleza

⁵⁶ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña de 30 de mayo de 2018 (rec. 1281/2018)

⁵⁷ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia de 6 de noviembre de 2007 (rec.3782/2007)

especial de la relación laboral de los deportistas profesionales”⁵⁸. En el mismo sentido la Sentencia del Tribunal Supremo de 26 de marzo de 2014, hace referencia a esa supletoriedad razonando la importancia del artículo 21 del Real Decreto 1006/1985 de 26 de junio⁵⁹.

9. FALTAS Y SANCIONES.

En lo referido a las faltas y sanciones, el artículo 17 del Real Decreto 1006/1985 dispone que podrán ser sancionados por el club o entidad deportiva los incumplimientos del contrato dependiendo de su gravedad. Estas sanciones pueden ser recurridas ante la Jurisdicción Laboral. En el propio convenio colectivo se indicará la graduación de las faltas y sanciones, que podrá comprender sanciones pecuniarias en caso de incumplimientos contractuales del trabajador. No se podrá imponer sanciones que vengan de actos o conductas extradeportivas, salvo que repercutan grave y negativamente en el rendimiento profesional del futbolista o influyan de manera negativa la imagen del club o entidad deportiva. Además, cabe añadir que el artículo se refiere a que el convenio colectivo graduará cómo es la falta y la sanción, pero no siempre es la mejor solución debido que no existe un mínimo o máximo para determinarlo con exactitud y así sirva como referencia para su imposición. No podrá ser objeto de sanción la reducción de las vacaciones o en cualquier minoración del derecho a descansar del futbolista.

Es importante tener en consideración que para que un incumplimiento contractual sea calificado como una falta y posteriormente se le interponga una sanción, es necesario que venga determinado de acciones u omisiones de tipo doloso o que sea realizado de forma negligente por parte del jugador. Por tanto, no quiere decir el futbolista tenga que desempeñar su oficio de forma incontestable y sin errar en ninguna situación, sino que

⁵⁸ Sentencia del Tribunal Supremo de 14 de mayo de 2019 (rec. 3957/2019)

⁵⁹ Sentencia del Tribunal Supremo de 26 de marzo de 2014 (rec. 61/2013)

tendrá que desarrollar su actividad dentro del deber de diligencia normal de un trabajador⁶⁰.

La graduación de las faltas y sanciones antes mencionada del artículo 17 del Real Decreto dice que se negociará en los convenios colectivos. Sin embargo, la negociación a través de los convenios colectivos no es considerada la mejor opción para determinar la graduación de las faltas y sanciones, ya que debería existir un punto referente que marcara un mínimo. Por otro lado, todo aquello que no esté sujeto a convenio colectivo, se revisará a través del estatuto de los trabajadores⁶¹.

Las faltas y sanciones, dentro del Convenio colectivo masculino en su Anexo V, establece un largo reglamento general de régimen disciplinario.

El ámbito de aplicación de este reglamento disciplinario está dentro del marco de las relaciones laborales entre los clubes y Sociedad Anónima Deportiva de la Liga Nacional de Fútbol Profesional y los jugadores inscritos en las competiciones profesionales de fútbol⁶².

En su artículo 2, se establece que la potestad disciplinaria laboral del club o Sociedad Anónima Deportiva será ejercida por sus órganos directivos. Dispone de igual modo, que no podrán sancionadas las acciones u omisiones que no se hallen tipificadas como faltas en la fecha del acaecimiento del evento que se trate. Por el contrario, regirá el principio de retroactividad en el caso de que le resulte beneficioso al infractor.

También existen eximentes que modifican la responsabilidad del imputado como es el caso fortuito, la fuerza mayor y la legítima defensa, cuando proceda. Del mismo modo habrá atenuantes, como el arrepentimiento espontáneo, las faltas cometidas por provocación, los casos de legítima defensa incompleta y la preterintencionalidad. Como agravantes, nos encontramos con la reincidencia y la reiteración⁶³.

⁶⁰ RUBIO SÁNCHEZ, F.: *“El contrato de trabajo de los deportistas profesionales”*, Ed. Dykinson, Madrid, 2002. cit., pág. 256.

⁶¹ RUBIO SÁNCHEZ, F.: *“El contrato de trabajo de los deportistas profesionales”*, Ed. Dykinson, Madrid, 2002. cit., pág. 257-258.

⁶² Artículo 1 del Anexo V de la Resolución de 23 de noviembre de 2015, de la Dirección General de Empleo, por la que se publica y registra el Convenio colectivo para la actividad de fútbol profesional.

⁶³ Artículo 3 del Anexo V de la Resolución de 23 de noviembre de 2015, de la Dirección General de Empleo, por la que se publica y registra el Convenio colectivo para la actividad de fútbol profesional.

Se van a considerar faltas leves, entre otras: la ausencia al trabajo sin justificante previo; notificar al club los cambios de dirección o de teléfono; no tener documento nacional de identidad en algún desplazamiento siempre que sea perjudicial para el club; las faltas de puntualidad a los entrenamientos y a los desplazamientos; la falta de higiene personal⁶⁴.

Por otro lado, se van a considerar faltas graves, entre otras: la comisión de tres faltas leves en una temporada; la primera y la segunda falta de asistencia al trabajo sin causa justificada; la primera y la segunda falta consistente en el abandono del trabajo; no hacer uso de los equipamientos reglamentarios en partidos, entrenamientos, concentraciones o desplazamientos oficiales; la desobediencia a los directivos o técnicos del club; el consumo habitual de tabaco y alcohol; la ocultación al entrenador de la existencia de enfermedades o lesiones; las declaraciones injuriosas o maliciosas excediendo del derecho a la libertad de expresión sobre el club; malos tratos físicos, verbales o agresiones a cualquiera de las personas del club⁶⁵.

Entre las faltas consideradas muy graves se destacan: la comisión de tres faltas graves en una temporada; la tercera y sucesivas faltas de asistencia al trabajo sin causa justificada; el abandono del trabajo sin causa justificada durante la disputa de un partido oficial; el consumo de estupefacientes; la simulación de enfermedad o accidente; más de cinco faltas de puntualidad a los entrenamientos en un mes; más de dos faltas de puntualidad en los desplazamientos o partidos por un tiempo superior a 10 minutos en el plazo de un mes.

Las sanciones se establecen en el artículo 7 del Anexo y que pueden imponerse por la comisión de faltas leves, graves y muy graves son las siguientes:

1. Faltas leves: amonestación verbal o por escrito, suspensión de empleo y sueldo, multa hasta del 4 % del salario mensual.
2. Faltas graves: suspensión de empleo y sueldo de 2 a 10 días, multa de hasta el 7 % del salario mensual, que variará dependiendo del salario.

⁶⁴ Artículo 4 del Anexo V de la Resolución de 23 de noviembre de 2015, de la Dirección General de Empleo, por la que se publica y registra el Convenio colectivo para la actividad de fútbol profesional.

⁶⁵ Artículo 6 del Anexo V de la Resolución de 23 de noviembre de 2015, de la Dirección General de Empleo, por la que se publica y registra el Convenio colectivo para la actividad de fútbol profesional.

3. Faltas muy graves: suspensión de empleo y sueldo de 11 a 30 días, multa de hasta el 25% del sueldo mensual, que también variará dependiendo del salario, y el despido.

Los tribunales sobre la suspensión de empleo y sueldo, han recordado que no podrá exigirse su cumplimiento en el momento de disfrute de las vacaciones anuales ni tampoco podrá ser exigido en momento de baja medica por accidente o enfermedad⁶⁶.

En cuanto a la prescripción de las faltas se dispone que las faltas leves prescribirán a los 5 días, las faltas graves a los 10 días y las muy graves a los 20 días, todos ellos naturales, a partir de la fecha en el que el club haya tenido conocimiento de la comisión y en todo caso a los seis meses de haberse cometido la infracción. Esta prescripción quedará interrumpida si se notifica un expediente disciplinario⁶⁷.

El Convenio colectivo femenino, establece una idéntica enumeración de las faltas y sanciones como el Convenio colectivo masculino.

10. LA EXTINCIÓN DEL CONTRATO: EXPIRACIÓN DEL TIEMPO CONVENIDO Y EFECTOS DE LA EXTINCIÓN POR DESPIDO Y POR VOLUNTAD DEL FUTBOLISTA.

La extinción del contrato laboral de los futbolistas profesionales se recoge en el Real Decreto 1006/1985, concretamente en sus artículos 13 a 16, donde se da una lista por lo que se podría dar la extinción del contrato.

La relación laboral se extinguirá:

- 1) Por acuerdo entre las partes. Si esa extinción por acuerdo entre las partes tuviera como objeto la cesión de forma definitiva del futbolista a otro club o entidad deportiva, se estará a lo que se pacte entre las partes sobre las condiciones

⁶⁶ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Extremadura de 7 de noviembre de 2001 (rec.485/2001)

⁶⁷ Artículo 8 del Anexo V de la Resolución de 23 de noviembre de 2015, de la Dirección General de Empleo, por la que se publica y registra el Convenio colectivo para la actividad de fútbol profesional.

económicas de finalización del contrato, si no hay pacto la indemnización para el futbolista no podrá ser inferior al 15% bruto de la cantidad estipulada. Dentro de este tipo de extinción es importante tener en cuenta que nos encontramos con lo que comúnmente se denomina traspaso o cesión definitiva. Este traspaso o cesión definitiva tiene como requerimiento que el futbolista dé su consentimiento tanto para que se extinga el contrato con el club al que prestaba sus servicios, como para formalizar el traspaso con el nuevo club⁶⁸. Este traspaso o extinción por acuerdo suele incluir una indemnización para alguna de las partes, que viene determinada de la denominada cláusula de rescisión. Las cláusulas de rescisión tienen por objeto establecer de forma previa a la firma del contrato, los daños y perjuicios que derivan del incumplimiento contractual⁶⁹.

- 2) Por expiración del tiempo convenido. Esta causa de extinción hace referencia al artículo 49.1c) del Estatuto de los Trabajadores el cual establece que a la finalización del contrato excepto en los casos del contrato de interinidad y los formativos, el trabajador va a tener derecho a ser indemnizado por cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar 12 días de salario por cada año de servicio. En aquellos contratos que tenga una duración establecida con un periodo máximo, incluidos prácticas y formación, se entenderán prorrogados automáticamente hasta el plazo siempre y cuando no medie denuncia o prórroga expresa. Si no hubiera denuncia y se continúa prestando los servicios, el contrato se entenderá prorrogado tácitamente por tiempo indefinido. Y si el contrato de trabajo que tenga duración determinada supera el año, la parte denunciante está obligada a notificar a la otra parte la terminación del contrato con 15 días de antelación⁷⁰.
- 3) Por el total cumplimiento del contrato. Cuando el contrato se cumpla por completo el jugador quedará libre respecto a las obligaciones que tenía con el club o Sociedad Anónima Deportiva y podrá negociar con otro club o si no desea continuar ejerciendo la profesión retirarse.
- 4) Por muerte o lesión que produzca en el futbolista incapacidad permanente total o absoluta o gran invalidez. El futbolista, o sus beneficiarios, tendrán derecho a una recibir una indemnización, al menos de seis mensualidades si la muerte o

⁶⁸ SAGARDOY BENGOCHEA, J.A.: “*El contrato de trabajo del deportista profesional*”, cit., pág. 90.

⁶⁹ RUBIO SÁNCHEZ, F.: “*Clausulas de rescisión*”. Revista Aranzadi de Derecho de Deporte y Entretenimiento, núm. 33/2011, Ed. Aranzadi, 2011. cit., pág. 1

⁷⁰ Artículo 49.1c) del Estatuto de los Trabajadores.

lesión viniera a causa del ejercicio deportivo, sin perjuicio de las prestaciones de Seguridad Social a que tenga derecho.

- 5) Por disolución o liquidación del club o de la entidad deportiva correspondiente. Según establece la legislación laboral común en el artículo 44, puede producirse una sucesión de empresa o un cambio de titularidad del empresario, lo que provocaría que la relación laboral siguiera su curso⁷¹.
- 6) Por una crisis económica del club o entidad deportiva que justifique una reestructuración de la plantilla, de acuerdo con el procedimiento del apartado anterior.
- 7) Por causas válidamente consignadas en el contrato, siempre y cuando estas no sean un abuso de derecho por parte del club o entidad deportiva. Este precepto es ciertamente una copia literal de lo que establece el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 49.1b) refiriéndose a las llamadas condiciones resolutorias, que surgen cuando no se tiene la certeza de que un acontecimiento vaya a suceder y que los sujetos ignoran⁷². Por otro lado, estas causas válidamente consignadas en el contrato, no crea la obligación de indemnizar a ninguna de las dos partes, salvo que existan pactos por parte de los sujetos afectados o que el termino del contrato viene de una circunstancia ilícita⁷³.
- 8) Por despido del futbolista. En caso de que el despido sea improcedente, según el artículo 55.4 Estatuto de los Trabajadores lo será en los casos que el empresario no justifique el incumplimiento del trabajador y se haya extinguido el contrato. La indemnización por despido improcedente puede ser de tres formas; automática, que será la pactada; la mínima, que será de dos mensualidades de las retribuciones periódicas añadiendo los complementos de calidad y cantidad de trabajo del ultimo año; y el tercer tipo de indemnización se interpretará a las circunstancias del caso concreto⁷⁴. En caso de ser un despido procedente, según el artículo 15.2 del Real Decreto 1006/1985 no dará derecho a indemnización alguna para el futbolista.

⁷¹ Artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores.

⁷² ROQUETA BUJ, R. *“El trabajo de los deportistas profesionales”*, Ed. Tirant lo Blanch, Valencia, 1995. cit., pág. 451.

⁷³ ROQUETA BUJ, R. *“El trabajo de los deportistas profesionales”*, Ed. Tirant lo Blanch, Valencia, 1995. cit., pág. 457.

⁷⁴ GARCÍA SILVERO, E.: *“La extinción de la relación laboral de los deportistas profesionales”*, Ed. Aranzadi, Navarra, 2018. cit., pág. 119.

- 9) Por la voluntad del futbolista profesional. Cuando la extinción venga determinada de la voluntad unilateral del futbolista, es posible que se vea abocado a indemnizar al club a través de la cláusula de rescisión antes mencionada. Esta indemnización si no estuviera fijada, el artículo 16 del Real Decreto 1006/1985 dice que se fijará en función de las circunstancias de orden deportivo, motivo de la extinción y el perjuicio que se haya causado al club⁷⁵.

Los tribunales por su parte, se han apoyado en el artículo 13 g) determinando en que efectivamente se contempla como causa de extinción de la relación laboral especial de los futbolistas profesionales, “las válidamente consignadas en el contrato, salvo que las mismas constituyan un abuso de derecho por parte del club o entidad deportiva”⁷⁶.

En cuanto al régimen común, existen algunas diferencias frente al régimen especial de los futbolistas profesionales. En este sentido no se consideran como causas de extinción la jubilación, que se recoge en el artículo 49.1 del Estatuto de los Trabajadores ni tampoco las causas objetivas que vienen reguladas en el artículo 52 del mismo.

El artículo 14 del Real Decreto 1006/1986 menciona que, si tras la extinción del contrato por expiración del tiempo acordado el futbolista estipulase un nuevo contrato con otro club o entidad deportiva, mediante el convenio colectivo se podrá pactar una compensación por preparación o formación, que le corresponde abonar al nuevo club al de procedencia. Cuando le sean de aplicación reglas diferentes a las anteriores para la contratación de futbolistas extranjeros, de acuerdo con el régimen jurídico del país donde provenga el futbolista, se aplicarán criterios recíprocos en la contratación por clubes o entidades deportivas extranjeras de futbolistas vinculados a clubes españoles. Si se formalizan sucesivos contratos con otros clubes españoles por los futbolistas extranjeros de acuerdo con lo anteriormente expresado, se les podrá seguir aplicando el régimen jurídico del primer contrato. Los pagos en moneda extranjera realizados a consecuencia de los párrafos anteriores deberán ajustarse al RD 2402/1980 de 10 de octubre, u otra normativa que sea aplicable en materia de control de cambios, necesitando previamente la autorización previa de la Dirección General de Transacciones Exteriores.

⁷⁵ GONZALEZ DEL RIO, J.M.: *“El deportista profesional ante la extinción del contrato de trabajo deportivo”*. Ed. La Ley, Las Rozas (Madrid) 2008, cit., pág. 348.

⁷⁶ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Las Palmas de Gran Canaria de 27 de octubre de 2021 (rec. 891/2021)

Por su parte el artículo 15 del Real Decreto 1006/1985 dice que, si existe un despido improcedente, sin readmisión, el futbolista tendrá derecho a una indemnización, judicialmente fijada si no hay pacto, de al menos dos mensualidades de las retribuciones recibidas de forma periódica, mas la parte de los complementos de calidad y cantidad de trabajo recibidos en el ultimo año, debiendo prorratearse por meses los periodos de tiempo inferiores a un año, por año de servicio. Para efectuar su fijación se tendrá que ponderar las circunstancias concurrentes, en especial la relativa a la remuneración que se dejo de recibir por el futbolista por causa de la anticipada extinción de su contrato de trabajo. Si el despido viniera determinado de un incumplimiento contractual grave del futbolista gozara este de indemnización. Si no hay pacto, la Jurisdicción Laboral podrá establecer, indemnizaciones a favor del club o entidad deportiva, ponderando los perjuicios ocasionados a nivel económico.

La jurisprudencia establece que la indemnización mínima por despido improcedente debe considerarse en todo caso exenta de tributación en el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas conforme a lo dispuesto en el artículo 9 de la ley 35/2006⁷⁷.

Si la extinción del contrato viene determinada por la voluntad del futbolista profesional, sin mediar culpa del club, dará derecho según establece el artículo 16 del Real Decreto 1006/1985 de 26 de junio, a una indemnización que, a falta de pacto entre las partes, establecerá la Jurisdicción Laboral en función a las circunstancias ocurridas a nivel deportivo, a las que se hayan causado a la entidad, a los motivos por los que se rompió el vinculo laboral y demás causas que el juzgador estime convenientes.

El artículo 16 Real Decreto 1006/1985 establece que en el caso que el futbolista en el plazo de un año desde que se produjo la extinción, contrata sus servicios con otro club, serán estos los responsables subsidiarios del pago de las obligaciones pecuniarias señaladas. Si el futbolista profesional resuelve su contrato por alguna de las causas establecidas en el artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores, producirá los mismos efectos que el despido de forma improcedente sin readmisión posible.

En cuanto al Convenio colectivo masculino, hace referencia a la extinción anticipada del contrato por cesión definitiva. Si durante la vigencia del contrato, el club o Sociedad Anónima Deportiva y el futbolista profesional podrá acordar la finalización del mismo,

⁷⁷ Sentencia del Tribunal Supremo de 22 de noviembre de 2012 (rec. 1898/2011)

siempre que el propio futbolista haya concertado con otro club la cesión definitiva de los derechos del contrato que ostentaba y siempre que éste haya aceptado dicha cesión definitiva. La cesión definitiva deberá ser por escrito y tienen que figurar los clubes intervinientes, el precio de la cesión, la aceptación del futbolista cedido y su voluntad de dar por concluido el contrato en vigor. Además de todo ello, el futbolista tendrá derecho a recibir como mínimo el 15 % del precio de dicha cesión que deberá ser pagada por el club que adquiere sus derechos⁷⁸.

También se dice en el artículo 18 del convenio colectivo masculino que de acuerdo con el artículo 14 del Real Decreto 1006/1985 de 26 de junio, tras la extinción del contrato por expiración del tiempo convenido, el futbolista si ha estipulado un nuevo contrato con otro club este deberá abonar al club de procedencia una compensación económica que ya está fijado en las listas de compensación.

El Convenio colectivo femenino establece en sus artículos 19 y 20, las mismas disposiciones que el convenio masculino, y por lo tanto coinciden.

11. DERECHOS COLECTIVOS

En el presente capítulo se va a hacer referencia al artículo 18 del Real Decreto 1006/1985, en el que se manifiesta que en la propia ley vigente están los derechos colectivos que ostentan los futbolistas profesionales, en forma y condiciones pactadas en los convenios. Tampoco se podrá suspender el contrato por razón de representación sindical, salvo la existencia de un acuerdo entre futbolista afectado y el club o entidad deportiva.

Además de ello, no son muchas las diferencias que se encuentran con la legislación común, legislación de la que derivan la relación laboral del resto de trabajadores. Ya que manifiesta que los futbolistas tendrán los derechos colectivos que son reconocidos generalmente en la legislación vigente, de acuerdo en la forma y condiciones pactadas

⁷⁸ Artículo 17 de la Resolución de 23 de noviembre de 2015, de la Dirección General de Empleo, por la que se publica y registra el Convenio colectivo para la actividad de fútbol profesional.

en los convenios colectivos. Además, que no podrá suspenderse un contrato debido a motivos de representación sindical, salvo acuerdo entre el club y el futbolista.

Entre los derechos colectivos que ostentan los futbolistas nos encontramos en primer lugar con la libre sindicalización. La jurisprudencia constitucional establece que la libre sindicalización de los trabajadores es un derecho que esta dentro de la Constitución Española, y se configura como derecho fundamental, ya que “todos tienen el derecho a sindicarse libremente”⁷⁹.

En cuanto a la negociación colectiva, viene ampliamente regulada en el Estatuto de los Trabajadores en el título III “de la negociación colectiva y los convenios colectivos”. Este Real Decreto determina la negociación colectiva como un mecanismo adecuado para regular las diferentes particularidades del deporte concreto, pero no sucede con la generalidad de los deportes existentes. En la actualidad solo cuatro deportes tienen convenio colectivo entre los que se encuentra el fútbol⁸⁰.

Por otro lado, también se incluye dentro del ámbito de los derechos colectivos, el derecho de reunión y el derecho a la huelga. El derecho de reunión, se encuentra regulado en los artículos 77 a 80 del Estatuto de los Trabajadores, donde se dice que los trabajadores en este caso los futbolistas de un mismo club o Sociedad Anónima Deportiva tienen derecho a reunirse en asamblea, y además este derecho tiene como particularidad existirá independientemente de la afiliación. En referencia al derecho a huelga, también esta encuadrado dentro de los derechos fundamentales de la Constitución Española. El Tribunal Constitucional, configuró la huelga como una perturbación que se puede producir en cualquier momento en la vida de una sociedad normal y también en el proceso productivo de bienes y servicios siendo de forma pacífica y sin violencia mediante un conjunto de trabajadores que puede tener por objeto la protesta o la reivindicación de mejores condiciones económicas o de trabajo⁸¹.

El Convenio colectivo masculino, aludiendo a derechos colectivos, hace referencia a los derechos sindicales que ostentan los futbolistas. Estos tendrán derecho a desarrollar, dentro del seno del club o Sociedad Anónima Deportiva, la actividad sindical que

⁷⁹ Sentencia del Tribunal Constitucional 236/2007 de 7 de noviembre.

⁸⁰ BOSCH CAPDEVILA, E: “*La prestación de servicios por deportistas profesionales*”. Ed. Tirant lo Blanch. Valencia 2006. cit., pág. 126.

⁸¹ Sentencia del Tribunal Constitucional 11/1981 de 8 de abril.

reconoce la legislación vigente en la materia. Los futbolistas podrán elegir a los componentes de la plantilla que les vayan a representar ante el club o Sociedad Anónima Deportiva para tratar las cuestiones laborales y las condiciones en las que se desarrolla. Cabe añadir que los futbolistas que estén afiliados a la Asociación de Futbolistas Españoles y que pertenezcan a las plantillas de la Liga Nacional de Fútbol Profesional, van a poder crear secciones sindicales en los clubes o Sociedades Anónimas Deportivas en el que estén prestando sus servicios, estando representados por dos delegados sindicales. Se dice también que los clubes deberán poner a disposición de los futbolistas, dentro de los vestuarios un tablón de anuncios que va a poder ser utilizado para establecer comunicados sindicales o para cualquier uso de interés de la plantilla⁸². Cuando el convenio colectivo femenino, se va a referir en el artículo 37 a los derechos sindicales de igual modo que en el convenio colectivo masculino⁸³.

V. CONCLUSIONES

Al inicio del presente trabajo se han planteado diferentes puntos y objetivos sobre la relación laboral especial de los futbolistas profesionales, y por ello, se ha tratado de analizar y dar respuesta a cada uno de ellos.

A continuación, este apartado tratará de recopilar los aspectos más importantes del trabajo y por otro, lado dar una conclusión sobre el contenido y la información recogida.

PRIMERO

En cuanto al ámbito de aplicación del Real Decreto 1006/1985 de 26 de junio, se ha observado que incide directamente en los hombres y las mujeres que prestan sus servicios deportivos a un club de forma retribuida. Esta relación laboral especial se basa en jugar los partidos frente al público en las competiciones oficiales en las que este inscrito, entrenar de forma individual o colectiva en las instalaciones del club o fuera de ellas con el objetivo de alcanzar un estado físico idóneo para poder prestar los servicios

⁸² Resolución de 23 de noviembre de 2015, de la Dirección General de Empleo, por la que se regula y publica el Convenio colectivo para la actividad de fútbol profesional.

⁸³ Artículo 37 de la Resolución de 11 de agosto, de la Dirección General del Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo para las futbolistas que prestan sus servicios en clubes de primera división femenina de fútbol.

que el club requiere al formalizar el contrato, y demás requerimientos del club, como eventos, reuniones, charlas, publicidad o partidos amistosos fuera de competición. Como hemos visto, los hombres y mujeres que juegan a nivel amateur no están incluidos en él, por ejemplo, los futbolistas que disputan competiciones no profesionales como la 3 división de la Real Federación Española de Fútbol.

SEGUNDO

A nivel de contenido y formalidad del contrato del futbolista profesional, antes mencionábamos que en la mayoría de las ocasiones se realiza de forma escrita, ya que tiene más seguridad jurídica, pero además de ello, existe la posibilidad de que el contrato se realice verbalmente. Esta forma verbal es muy difícil de demostrar por ello, es aconsejable que exista alguna prueba que lo acredite. Por otro lado, los convenios colectivos masculino, femenino y el propio Real Decreto, coinciden en que deberá ser por escrito pero cada uno de ellos establece diferentes ejemplares para cada una de las partes, siendo en el masculino en seis ejemplares, el femenino en cuatro y el Real Decreto tres, por lo que lo ideal sería unificar los criterios.

TERCERO

En cuanto a la modalidad del contrato, es destacable la única existencia del contrato formativo, el contrato de duración determinada y el contrato a tiempo parcial, dejando fuera cualquier posibilidad de formalizar un contrato indefinido. Esto hace que las relaciones laborales de este gremio sean diferentes respecto a las relaciones laborales en otros ámbitos, y también hace que a los futbolistas les pueda surgir la incertidumbre de no saber si seguirán vinculados a ese club más allá del contrato debido su temporalidad.

CUARTO

El apartado de derechos y obligaciones, el Real Decreto nos dice que los futbolistas tienen derecho a expresar sus opiniones, pero de forma limitada, por lo tanto, se esta acortando la libertad de expresión que viene recogida en el artículo 20 de la Constitución Española. En muchas ocasiones los futbolistas han tenido graves consecuencias laborales por sus comentarios ante los medios de comunicación. Por otro lado, los derechos colectivos son iguales al del resto de los trabajadores, como el derecho de reunión, negociación o huelga.

QUINTO

Existen numerosos deportes en el mundo, pero el fútbol es el que esta a la cabeza en cuanto a brecha salarial entre hombres y mujeres. Según datos recogidos por diferentes medios en 2018, el salario de Neymar J.R. equivalía al salario de 1600 jugadoras de la liga española, con esto se ve que cualquier jugador de la Liga Española en cuanto a salario está muy lejos del salario de cualquier jugadora profesional. Actualmente el futbol femenino esta creciendo para llegar a la igualdad respecto de los hombres, teniendo mas visibilidad, más audiencias y profesionalizando a más jugadoras. Además de las estas diferencias, es importante tener en cuenta que también tienen convenios colectivos diferentes lo que hace que no se regulen las situaciones de mismo modo y haga que la desigualdad se acentúe.

SEXTO

En el Real Decreto se menciona la posibilidad de extinguir el contrato en caso de fallecimiento del futbolista o lesión que produzca incapacidad permanente absoluta o una gran invalidez, pero no se menciona la posibilidad que el futbolista por las mismas causas tenga una incapacidad permanente parcial, de acuerdo con lo establecido en el Real Decreto 1006/1085 no tendría derecho a extinguir el contrato y tampoco a recibir la indemnización correspondiente. Esta situación no es la más equitativa, ya que el futbolista no va a poder ejercitar su trabajo y el club puede abusar de esta situación.

Las cláusulas de rescisión deberían de tener otra regulación en la actualidad ya que no están siendo utilizadas para la labor que fueron creadas en su día. Los clubes las están utilizando para atar o mantener a los futbolistas en su plantilla. El mecanismo que realizan es utilizar estas cláusulas estableciendo cifras altísimas y así evitar que clubes con mayor presupuesto puedan negociar con sus jugadores y finalmente ficharlos.

SÉPTIMO

El club podrá imponer a sus futbolistas sanciones por acciones u omisiones que realicen en el ámbito de la actividad laboral y deportiva, pero es importante tener en cuenta que no podrán sancionar acciones u omisiones que el deportista cometa fuera de la actividad deportiva, siempre y cuando no repercuta al club o hagan que el rendimiento del

futbolista empeore. Estas sanciones nunca podrán acortar o eliminar las vacaciones del jugador profesional ni tampoco los descansos semanales.

OCTAVO

En definitiva, la relación laboral de los futbolistas es de carácter especial comparada con la relación laboral común debido a las grandes particularidades que están dentro de esta profesión. El futbolista profesional gracias a esta regulación va a ostentar muchas libertades que van a ayudarle a formarse, a promocionar y ascender en su vida laboral. Por ejemplo, el futbolista va poder ser cedido a otro club en caso de que no este teniendo buen rendimiento o no este contando para el entrenador, esto hace que pueda seguir formándose y tras la cesión volver. También el hecho de que los contratos sean temporales, hace que puedan promocionar en su vida laboral renovando el contrato cada poco tiempo, siempre suele hacerse mejorando las condiciones.

VI. BIBLIOGRAFÍA

1. ARCONES BENITO, F.J.: “*La retribución como elemento delimitador de la relación laboral especial de los deportistas profesionales*”, Revista de Sociales y Jurídicas, núm. 3, 2008.
2. BOSCH CAPDEVILA, E: “*La prestación de servicios por deportistas profesionales*”. Ed. Tirant lo Blanch. Valencia 2006.
3. CABRERA BAZÁN, J: “*La relación especial de los deportistas profesionales*”. Ed. Revista de Derecho Privado, tomo II vol.11.
4. CARDENAL CARRO, M.: “*¿Es válido el contrato verbal en el ámbito del deportista profesional?*” Revista Aranzadi de Derecho de Deporte y Entretenimiento núm. 13/2005. Ed. Aranzadi, 2005.
5. CORREA CARRASCO, M y SÁEZ LARA, C.: “*Los derechos de los deportistas profesionales.*”, Ed. Aranzadi, Pamplona, 2017.
6. DEL VALLE DE JOZ, I.: “*Distinción entre deporte profesional o aficionado y validez e interpretación de cláusulas anticipadas de prórroga contractual*” Revista Aranzadi de Derecho de Deporte y Entretenimiento núm. 30/2010. 2010.

7. DURÁN LÓPEZ, F.: “*La relación especial de los deportistas profesionales*” Relaciones Laborales, sección doctrina, Ed. La Ley, 1985.
8. GALICIA CÁRDENAS, J.R.: “*Los deportistas profesionales, ¿deben ser considerados trabajadores especiales?*” Revista Noticias Cielo, núm. 2/2019.
9. GARCÍA SILVERO, E.: “*La extinción de la relación laboral de los deportistas profesionales*”. Ed. Aranzadi, Navarra, 2018.
10. GONZÁLEZ DEL RÍO, J.M.: “*El deportista profesional ante la extinción del contrato de trabajo deportivo*” Ed. La Ley, Las Rozas (Madrid), 2008.
11. MONEREO PÉREZ, J.L. y CARDENAL CARRO, M.: “*Los deportistas profesionales: Estudio de su régimen jurídico laboral y de Seguridad Social*”. Ed. Comares, Granada, 2012.
12. ROQUETA BUJ, R. “*El trabajo de los deportistas profesionales*”, Ed. Tirant lo Blanch. Valencia. 1995.
13. ROQUETA BUJ, R. “*Los deportistas profesionales. Régimen Jurídico Laboral y de Seguridad Social.*” Ed. Tirant lo Blanch, Valencia, 2011.
14. RUBIO SÁNCHEZ, F. “*El contrato de trabajo de los deportistas profesionales*”. Ed. Dykinson, Madrid, 2002.
15. RUBIO SÁNCHEZ, F.: “*Clausulas de rescisión*”. Revista Aranzadi de Derecho de Deporte y Entretenimiento núm. 33/2011, Ed. Aranzadi, 2011.
16. SAGARDOY BENGOCHEA, J.A. y GUERRERO OSTOLAZA, J.M. “*El contrato de trabajo del Deportista Profesional*”. Ed. Civitas, Madrid, 1991.
17. SALA FRANCO, T. “*El trabajo de los deportistas profesionales*”, Ed. Mezquita, Madrid, 1983.

