



**Universitat Autònoma
de Barcelona**

**El salario de los futbolistas profesionales: naturaleza, límites e
irregularidades.**

Autor: MARC PÉREZ ESTEBAN

Grado: DERECHO Y ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS

Tutor: Dr. EDUARDO ROJO TORRECILLA

Fecha: 7 de mayo de 2019

Quiero agradecer la realización del presente estudio al Servicio de Deportes del Ayuntamiento de Terrassa, por su ayuda y datos facilitados; al Sr. Pujol Martínez, por su entrevista realizada y sus conocimientos compartidos, de sumo interés para esta tesis; y en especial, al Sr. Rojo Torrecilla, por sus consejos y predisposición a lo largo del trabajo, así como por introducirme y ayudarme a explorar el ámbito del Derecho Laboral durante mi etapa universitaria.

RESUMEN

En el presente estudio se ha realizado una exposición de una de las notas más características y diferenciadoras que definen lo que se conoce por “deportista profesional”: el salario. El colectivo escogido es el de los futbolistas profesionales, deportistas que pertenecen a la categoría deportiva con más practicantes en España.

El estudio se ha realizado a través del análisis del conjunto normativo vigente, especialmente en el ámbito nacional, así como de la doctrina y jurisprudencia más útil para el caso.

El lector podrá pasar por distintos apartados relacionados con esta temática, que empezará con una exposición de las razones que han motivado el estudio de esta parte de la relación laboral; por las principales características del salario y la profesionalidad del deportista y su importancia; por su naturaleza y reconocimiento legislativo, así como por el planteamiento de hasta tres problemáticas que se encuentran los futbolistas hoy en día, acabando por dos casos reales que nos servirán para entender las grandes diferencias y lo amplio que puede llegar a ser el concepto de salario.

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	9
2. EL CONCEPTO DE DEPORTISTA PROFESIONAL LIGADO AL SALARIO Y SU IMPORTANCIA	11
3. NORMATIVA APLICABLE A LAS RELACIONES LABORALES DE LOS FUTBOLISTAS Y AL SALARIO EN PARTICULAR.....	17
4. PARTIDAS SALARIALES	25
I. Salario mensual y pagas extraordinarias.....	26
II. Prima de partido	27
III. Prima por rendimiento deportivo: resultados obtenidos.	27
IV. Prima de contratación.....	28
V. Plus de antigüedad y Premio de antigüedad.....	29
VI. Retribución por derechos de imagen.....	29
VII. Otros conceptos salariales	30
A) Las vacaciones retribuidas.....	30
B) Permisos retribuidos	30
5. PARTIDAS EXTRASALARIALES	31
I. Cantidad percibida por el futbolista en caso de cesión	31
II. Indemnización en caso de extinción del contrato por muerte o lesión permanente.....	33
III. Indemnización por extinción del contrato.....	34
6. EL PAPEL DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS	36
6.1 Derechos colectivos del futbolista	36
6.2 Fijación de salarios.....	36
6.3 Límites a la fijación: Modificaciones de las condiciones de trabajo	37

7	PROBLEMAS ACTUALES CON RELACIÓN AL SALARIO DE LOS FUTBOLISTAS.....	39
7.1	Diferencias salariales entre el fútbol masculino y femenino. La importancia del Convenio Colectivo para el fútbol femenino	39
7.2	Los futbolistas no profesionales: justificación del carácter no salarial...42	
7.3	Derechos de imagen de los futbolistas: carácter y cesión a terceros.....45	
8.	CASOS REALES: FUTBOLISTAS DE DIFERENTES CATEGORÍAS49	
8.1	Neymar da Silva Santos Júnior	49
8.2	Jugador de 3ª División (No profesional)	52
8.2.1	Análisis de los contratos	53
9	CONCLUSIONES	56
10	BIBLIOGRAFÍA	58
	Webgrafia.....	58
	Jurisprudencia	60
	Legislación.....	60
	ANEXO 1: Entrevista con el Sr. Eric Pujol.....	62
	Entrevista	63

ABREVIATURAS

- ACFF: Asociación de Clubes de Fútbol Femenino
- ANBF: Asociación Nacional de Baloncesto Femenino
- AFE: Asociación de Futbolistas Españoles
- CCBPF: Convenio Colectivo de Baloncesto Profesional Femenino.
- CCFP: Convenio Colectivo para la actividad de Fútbol Profesional.
- CE: Constitución Española
- CSD: Consejo Superior de Deportes
- FIFA: *Fédération Internationale de Football Association*
- ET: Ley del Estatuto de los Trabajadores
- FOGASA: Fondo de Garantía Salarial
- JS: Juzgado de lo Social
- LD: Ley 10/1990, de 15 de octubre, del Deporte.
- LGSS: Ley General de la Seguridad Social
- LNFP: Liga Nacional de Fútbol Profesional
- LOLS: Ley orgánica de Libertad Sindical
- RDDP: Real Decreto 1006/1985, por el que se regula la relación laboral especial de los deportistas profesionales
- RFEF: Real Federación Española de Fútbol
- RGRFEF: Reglamento General de la Real Federación Española de Fútbol
- STS: Sentencia del Tribunal Supremo
- STSJC: Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Catalunya
- SS: Seguridad Social
- TFUE: Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea
- UE: Unión Europea
- UEFA: *Union des associations européennes de football*
- UGT: Unión General de Trabajadores
- USSF: *United States Soccer Federation*

1. INTRODUCCIÓN

El mundo del deporte profesional es un fenómeno social que suscita mucho interés en nuestra sociedad, a nivel de ocio y afición, y que supone una fuerte fuente de ingresos y de actividad económica para la economía española en particular. El Gobierno, a través de su borrador del Anteproyecto para la nueva Ley del Deporte, ha evidenciado la preocupación por regular, cada vez más, las relaciones de todas estas personas que practican deporte, de forma profesional o no, y que compiten en las distintas competiciones de las federaciones españolas deportivas. La importancia de la profesionalidad en la actividad del deporte viene ligada al ámbito de aplicación normativa y a la competencia jurisdiccional, por lo que en dicho borrador se ha querido definir lo que se entiende como deportista profesional, otorgando así un *plus* legislativo de lo regulado hasta ahora¹.

En el presente estudio, el concepto de *profesionalidad* se acentúa en el deporte más practicado a nivel nacional: el fútbol. La inmensa mayoría de futbolistas son *amateurs*, es decir, lo practican como aficionados, pero hay un grupo mucho más reducido que hace de la actividad deportiva su profesión, pues les supone una fuente de ingresos, considerados como salario, que les permite dedicarse plenamente a ello. Dicho salario es un elemento configurador y constitutivo de una posible relación laboral de carácter especial. Ahora bien, cómo se planteará a lo largo del estudio, el salario del futbolista, que es el elemento clave para su relación con el club por constituirse como la causa del contrato, presenta muchos matices y casos controvertidos.

Así pues, el interés por plasmar la importancia del salario en la relación laboral de los deportistas y el carácter legal y social, especificaciones y amplitud del concepto han motivado el presente estudio, en el que se definen cuáles son los conceptos y partidas salariales reguladas en las distintas fuentes normativas aplicables, y en el que trataremos de dar a conocer algunos de los principales problemas que se

¹ Cómo se expondrá más adelante, el concepto de *deportista profesional* solo está regulado por el Real Decreto 1006/1985, por el que se regula la relación laboral especial de los deportistas profesionales.

encuentran hoy en día muchos futbolistas relacionados con los ingresos que perciben por su actividad deportiva. Para hacerlo, nos hemos basado en el conjunto normativo vigente, compuesto principalmente por Ley 10/1990, del Deporte, el Real Decreto 1006/1985, por el que se regula la relación laboral especial de los deportistas profesionales, y más concretamente, el Convenio Colectivo para la actividad de Fútbol Profesional, así como el ET, para todos esos ámbitos en los que la regulación más específica no entre a valorar y se aplique subsidiariamente la norma general por remisión de las mismas.

2. EL CONCEPTO DE DEPORTISTA PROFESIONAL LIGADO AL SALARIO Y SU IMPORTANCIA

Por mucho que la relación laboral del futbolista profesional (deportista profesional, según el mismo CCFP) esté considerada como una relación laboral especial (art.2 del ET), su especialidad no implica que no se deban cumplir y respetar los mismos presupuestos sustantivos del contrato de trabajo que en las demás relaciones de trabajo. Lo único que diferencia a esta relación laboral con cualquier otra de carácter general es la especificidad de la actividad prestada, pues la actividad del fútbol profesional conlleva unas notas características obvias a la profesión², que difieren de las relaciones laborales de carácter general. Ahora bien, dentro del mundo del deporte, hay un elemento clave y diferenciador de los que son profesionales al resto de deportistas amateurs y federados, y este es el salario.

- *¿Qué es el “salario” de un futbolista profesional?*

De acuerdo con el art.8.2 del RDDP, el salario lo componen todas aquellas percepciones que el futbolista recibe del club, en metálico o en especie, como retribución por la prestación de sus servicios profesionales, tanto por su esfuerzo y dedicación en horas efectivas (es decir, los partidos que juega y los entrenamientos, más los posibles desplazamientos) y por la dedicación que el futbolista le dedica fuera de su horario laboral (cuando se dedica a cuidar su condición física, y hacer un buen uso de sus descansos; a adaptar su conducta al reglamento interno del club, básicamente).

² No se ha de pasar por alto la singularidad de la *jornada de trabajo* del futbolista profesional, entre otras. Si bien esta tiene un límite semanal fijado, esta comprende “*la prestación efectiva de sus servicios ante el público (...) y el tiempo en que esté bajo las órdenes directas del club a efectos de entrenamiento o preparación física y técnica para la misma*” (Art.9.1 RDDP). En principio, la jornada laboral diaria no podrá sobrepasar las 7 horas, aunque el CCFP prevé, en su artículo 8, unas excepciones, para entrenamientos, concentraciones y desplazamientos, acentuando así el carácter excepcional de la misma.

Del mismo modo, el tema *del descanso semanal* del futbolista, es otra nota diferenciadora respecto a otras profesiones, pues estos están sujetos al calendario competitivo prefijado por los organismos correspondientes (FIFA, UEFA, LNFP). Incluso en el apartado de *fiestas laborales*, el futbolista ve privado sus derechos como trabajador, pues no podrá disfrutar de aquellos días de descanso que establezca el calendario laboral (aplicables a los demás trabajadores con relación laboral general) si estas fiestas coinciden con un partido de fútbol o en las 48 o 72 horas anteriores, dependiendo de dónde se juegue (art.11 del CCFP).

- ¿Por qué es objeto de estudio el salario?

La relación de los deportistas profesionales con sus clubes tiene consideración laboral. Para fijarlo, debemos atender a los mismos criterios que utilizamos para el resto de los trabajadores, es decir:

- la voluntariedad del deportista a prestar sus servicios para el club
- la regularidad en el ejercicio de su actividad³
- la ajenidad de la prestación, en cuanto el fruto del trabajo de la actividad deportiva no es del futbolista, sino del club.
- la dependencia del futbolista, pues está sometido al poder de organización y de disciplina del club y sus componentes. Este poder pasa desde el entrenador, que es quien decide si juega o no, hasta los directivos, que es con quien firmará su contrato.

Ahora bien, estos cuatro puntos pueden cumplirse en el caso de la gran mayoría de futbolistas *amateurs* que hay en toda España. Según datos del *Anuario de Estadística Deportiva de 2018*⁴, en el 2017 se registraron hasta 1.027.907 licencias federadas de fútbol (un 27,3% del total de licencias deportivas en toda España). En cambio, de futbolistas que se dediquen profesionalmente a esta actividad hay, aproximadamente, 1.050⁵.

³ Aquí entra en juego el derecho a la ocupación efectiva del futbolista profesional, reconocido por el mismo art.4.2.a) del ET y en el art.7.4 del RDDP. Por norma general, el futbolista no podrá ser apartado de la actividad deportiva del equipo, salvo que sea por sanción deportiva o lesión. Otra cosa distinta es que, y aquí sí que difiere de las demás relaciones laborales, que el entrenador del equipo decida, por razones estrictamente deportivas y no discriminatorias, no contar con el jugador. Ahora bien, no podría prescindir de él en los entrenamientos, por ejemplo. En el caso de los futbolistas profesionales, si el club no cumple con su obligación de dar ocupación efectiva, se podrá exigir judicialmente el cumplimiento de la obligación. El único límite a este derecho de ocupación efectiva para el deportista profesional es en el caso de la existencia de determinadas sanciones deportivas (suspensión temporal, por ejemplo).

⁴ Anuario realizado por la Subdirección General de Estadísticas y Estudios, a través del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte. Fecha última consulta: 2 de Mayo de 2019 (http://www.culturaydeporte.gob.es/servicios-al-ciudadano-mecd/dms/mecd/servicios-al-ciudadano-mecd/estadisticas/deporte/anuario-deporte/AED-2018/Anuario_de_Estadisticas_Deportivas_2018.pdf)

⁵ Cálculo realizado a partir del número de equipos participantes en Primera y Segunda División A (20 y 22, respectivamente) por el número de jugadores que puede tener cada equipo profesional en su plantilla (25 máximo, de acuerdo con el art.121 del Reglamento General de la RFEF, sobre el número de licencias por equipos). En cambio, el mismo artículo prevé que para las competiciones de Segunda B y Tercera, el número máximo de futbolistas será de 22, de entre los cuales no podrá haber más de dieciséis mayores de 23 años

Así pues, la relación deportiva que mantienen gran parte de los futbolistas federados con su equipo o club es equiparable a los puntos que hemos resumido sobre relaciones laborales. Es decir, se compete de forma regular en una competición oficial (ya sea de la RFEF o de la federación territorial correspondiente); se compete y se practica deporte por voluntad propia; se compete bajo la dirección de un entrenador y de un club; los frutos obtenidos del esfuerzo y la actividad deportiva son del club, etc.

Entonces, ¿qué es lo que diferencia a esta minoría del resto de futbolistas *amateurs*? Precisamente, el salario, el último de los criterios que nos quedaba por reflejar y del que se hará un largo estudio. El mismo art.1.2 del RDDP se encarga de definir quiénes son deportistas profesionales, especificando que serán todos aquellos que cumplan los requisitos anteriormente comentados y que, además, presten sus servicios “*a cambio de una retribución*”, haciendo mención explícita, y de forma nada gratuita, que “*quedan excluidos del ámbito de esta norma (...) quien perciba solamente por su actividad en el club “la compensación de los gastos derivados de su práctica deportiva”*”.

El art.122 del Reglamento General de la Real Federación Española de Fútbol (RGRFEF), establece un criterio único para la clasificación de los futbolistas en profesionales y no profesionales, en función de la retribución que perciben. Con carácter general, los que reciban una retribución que supere la compensación de gastos derivados de la actividad futbolística serán profesionales.

Así pues, podemos afirmar que el salario es una nota imprescindible para la definición de la profesionalidad del deportista. Por mucho que se cumplan los demás requisitos que definen lo que es una relación laboral, es imposible o incorrecto determinar la profesionalidad de cualquier deportista sin que este reciba un salario por parte de su empleador (el club). Así lo recoge también la STS de 25 de junio de 1984, en la que se establece que la práctica del fútbol debe hacerse a cambio de una retribución, para considerarla como profesional. Esto implica directamente que el salario:

- ✓ Es la *causa* del contrato

- ✓ Es el elemento configurador de la profesionalidad del deportista.
- ✓ Define la normativa aplicable (ET, RDDP, CCFP), pues quedarán excluidos de estas leyes los futbolistas *amateur* o aficionados, que no perciben un salario, sino una compensación de gastos derivados de su actividad (Art.1.2 RDDP).

- ***¿Por qué es tan importante la profesionalidad del futbolista?***

Debemos dejar claro que, al hablar de “profesionalidad”, estamos haciendo referencia a su vertiente jurídica, claro está, y de acuerdo con el ET, marco en el que se engloban las relaciones laborales. Cualquier deportista puede ser un “profesional” en el desarrollo de su actividad deportiva, hablando coloquialmente, pero la gran mayoría no practica el deporte con aras de hacer de ello su profesión.

Se considera futbolista profesional a aquél que compita y juegue para un equipo en las categorías de Primera División o Segunda División A. Ambas categorías son competiciones oficiales de la Liga Nacional de Fútbol Profesional (LNFP), que es la máxima categoría masculina de sistema de ligas de España, así como la principal competición a nivel de clubes a nivel nacional.

El futbolista, como los demás trabajadores, hace de su profesión su fuente de ingresos principal, con la cual deberá sufragar sus gastos y la de su familia, si se da el caso. Todo el esfuerzo, tiempo y dedicación que le dedica debe tener su protección jurídica y su recompensa. Además, la relación laboral del futbolista, que no es otra que la del deportista profesional, lleva consigo apareada una jornada laboral un tanto distinta de la regulada en la mayoría de las relaciones laborales (art.9 del RDDP, que hace de su dedicación y profesionalidad una característica única).

El hecho de que el jugador sea deportista profesional y reciba unas contraprestaciones establecidas como “salario” lleva implícitas unas consecuencias directas: una de las más directas es el establecimiento del ámbito de aplicación de la normativa laboral (empezando por el ET, y siguiendo por las demás normas de carácter laboral más específicas para este tipo de relación, cómo son el RDDP y el CCFP) así como la fijación de la competencia de la jurisdicción social, para todas

las controversias jurídicas que surjan de la relación laboral con su empleador, el club.

Además, con su profesionalidad se fija la base de cotización a la Seguridad Social⁶ (SS). Así pues, todos los deportistas profesionales de acuerdo con el RDDP están incluidos en el Régimen General de la SS. Ahora bien, también cotizan los jugadores de Segunda División B o restantes categorías no profesionales, por las compensaciones económicas que estos reciban. Según el art.121 del RGRFEF, “*será obligatorio tramitar Licencia de carácter profesional a aquellos futbolistas que se encuentren en situación de afiliación en la Seguridad Social a cargo del club*”. Lo que varía es la base de cotización, y esta es diferente según la división.

A modo de resumen, y de acuerdo con las Bases de Cotización del ejercicio 2019⁷, las bases de cotización son las siguientes:

Categoría del equipo	Grupo de cotización	Base mínima (€)	Base máxima (€)
Primera División	2 (Ingenieros, Técnicos, Peritos y Ayudantes Titulados)	1.215,90	4.070,10
Segunda División A	3 (Jefes Administrativos)	1.057,80	4.070,10
Segunda División B	5 (Oficiales Administrativos)	1.050	4.070,10
Otras categorías	7 (Auxiliares Administrativos)	1.050	4.070,10

No hay que olvidar que esto supone, como en las demás relaciones laborales de carácter general, prestaciones por incapacidades laborales e invalidez permanente del futbolista, casos en los que se puede ver expuesto el jugador por su actividad de alto esfuerzo físico. También tendrán derecho a prestaciones tales como (de acuerdo con el art.2 del RD 287/2003): asistencia sanitaria en caso de maternidad,

⁶ La empresa (club) deberá dar de alta y cotizar a la Seguridad Social incluso durante el período de prueba del futbolista (Art.106.1 de la LGSS).

⁷ Orden TMS/83/2019, de 31/01 (BOE del 02/02)

enfermedad profesional y accidentes; recuperación profesional; prestaciones económicas por paternidad, riesgo durante el embarazo, durante la lactancia natural; prestaciones familiares y prestaciones de servicios sociales.

Ahora bien, esta integración al Régimen General de la SS no ha sido siempre tan obvio, pues el 1 de enero de 1980 entra en vigor el RD 2806/1979, por el que se establece el Régimen Especial de la Seguridad Social de los jugadores profesionales de fútbol. No es hasta la Disposición Adicional 2ª de la Ley 26/1985, de 31 de julio de Medidas Urgentes para la Racionalización de la Estructura y la Acción protectora de la Seguridad Social, que se integró la relación de los futbolistas en el Régimen General.⁸ Más tarde, el RD 297/2003, de 7 de marzo, convalidaba finalmente esta integración.

El tema de los salarios en esta relación laboral especial también tiene otro nota característica, un tanto distintiva de la mayoría de las relaciones laborales de carácter general, y es que su fijación y cantidad pueden venir en gran parte relacionadas directamente ligadas con el rendimiento deportivo del conjunto del equipo; es decir, muchas veces, parte importante del salario, vendrá determinado por primas por objetivos. Estos objetivos pueden ser individuales o colectivos. En términos colectivos, estos suelen ir ligados a una serie de victorias o resultados de los cuales no es solamente responsable el jugador, por lo que se deberá valer del conjunto de sus compañeros.

En uno de los temas en los que parece no haber diferencia entre aquellos futbolistas que realicen su actividad deportiva de forma profesional o *amateur*, con licencia federativa, es en el del seguro deportivo obligatorio. Según el art.59.2 de la Ley del Deporte (LD), *“todos los deportistas federados que participen en competiciones oficiales de ámbito estatal deberán estar en posesión de un seguro obligatorio que cubra los riesgos para la salud derivados de la práctica deportiva”*. Ahora bien, tal y como se ha indicado anteriormente, el hecho de considerar como actividad profesional el ejercicio deportivo por parte de determinados futbolistas esto ya les hace valedores de formar parte del Régimen General de la SS, por lo que la

⁸ Véase ROQUETA BUI, *Los deportistas profesionales: régimen jurídico laboral y de Seguridad Social* (Ed: Tirant lo Blanch) 2011.

obligación de dicho seguro solo será necesaria para los *amateurs* (no hace falta esta doble protección). Volviendo con el mismo argumento, este es un elemento clave en esta actividad (especial) laboral, pues hay siempre un riesgo implícito de lesión, por sus características y esfuerzo físico.

3. NORMATIVA APLICABLE A LAS RELACIONES LABORALES DE LOS FUTBOLISTAS Y AL SALARIO EN PARTICULAR

Como en la mayoría de las relaciones laborales, son varias las fuentes legislativas sobre las que versaran sus derechos como trabajadores. En el tema que nos ocupa, los salarios, no es una excepción. De hecho, hay hasta 4 distintas fuentes que regulan las relaciones laborales del futbolista. Ahora bien, según el prisma salarial, estas establecen:

- I. Real Decreto 1006/1985, de 26 de junio, por el que se regula la relación laboral especial de los deportistas profesionales.** Hasta ahora, es el único texto legal que define qué y quien es deportista profesional y es el marco legal general que regula esta relación especial tan particular, según el art.1.1 del mismo. Se encarga de establecer las bases de todos los ámbitos que rodean a la relación laboral, entre los que está, obviamente, el salario. Además, en su art.21, establece el derecho supletorio aplicable a los deportistas profesionales y, por ende, a los futbolistas.

El salario está regulado en su art.8, bajo la denominación de *retribuciones*, y en el mismo hace remisión al Convenio Colectivo aplicable (CCFP, en este caso) o al contrato individual. Además, y relacionándolo con el límite entre lo que es o no es salario, que se estudiará más adelante, establece una consideración de lo que se puede entender como salario: “*todas las percepciones que el deportista reciba del club o entidad deportiva bien sean en metálico o en especie, como retribución por la prestación de sus servicios profesionales*”. Precisamente, para establecer esta profesionalidad del futbolista (deportista), nos indica que “*quedan*

excluidas aquellas cantidades que con arreglo a la legislación laboral vigente no tengan carácter salarial”.

Este Real Decreto no se aplicará a los futbolistas profesionales cuando se integren en la disciplina de su selección nacional, ya sea la RFEF o cualquier otra con la que el jugador le esté permitido jugar (por adquirir la nacionalidad de esta, y no haber disputado anteriormente ningún partido con cualquier otra selección en la misma categoría). Al no aplicarse dicha normativa, la relación laboral del futbolista queda suspendida. Ahora bien, una de las problemáticas que conlleva dicha suspensión es la posibilidad de una indemnización por extinción del contrato en causa de muerte o incapacidad permanente del jugador, si éste se encuentra en ese momento bajo las órdenes del equipo nacional. En el caso de los clubes, y siguiendo el art.13 del RDDP, en su apartado d), en el que el mismo futbolista o sus familiares tendrán derecho a una indemnización de, al menos, 6 mensualidades, por el ejercicio de su actividad profesional. Esta es una indemnización ajena a la prevista por los mecanismos de Seguridad Social y a la que deberá hacer frente el club del jugador.

II. Estatuto de los Trabajadores: Precisamente en el art.21 del RDDP se establece la aplicación del ET (junto con las demás normas laborales de general aplicación), siempre que no sea incompatible con la relación laboral del deportista profesional.

El ET adquiere especial importancia en la relación laboral de los futbolistas profesionales, pues es la base legal sobre la cual gira todo el conjunto normativo que les es aplicable, por su reconocimiento en el ámbito laboral. En su art.2, el ET establece la relación laboral especial de carácter especial de este grupo, así como el sometimiento de la regulación de las mismas a los derechos básicos reconocidos por la Constitución.

El salario, con carácter general, está regulado en la Sección 4ª, de Salarios y garantías salariales (arts. 26 a 33). A destacar:

-la previsión de un salario mínimo interprofesional (Art.27), el cual podrá llegar a servir como elemento a valorar en caso de que un Tribunal conozca de un pleito relacionado con la profesionalidad o no de un futbolista profesional, según la cantidad, salarial o no, percibida.

-la igualdad de remuneración por razón de sexo (Art.28), aunque en la práctica del fútbol profesional esta no sea efectiva.

Por último, y también relacionado indirectamente con materia salarial, el art.6.1 del ET establece, como norma general, la prohibición de admisión al trabajo a los menores de dieciséis años. Esta norma será de aplicación también a los futbolistas profesionales, pues a pesar de que el RDDP no llega a regularlo, se aplicará de forma subsidiaria el ET. Así pues, ningún jugador menor de 16 años podrá firmar un contrato profesional con ningún club. Ahora bien, vemos como a veces se da la situación de que un club tiene o quiere utilizar jugadores de sus equipos filiales o categorías inferiores, por lo que estos se ponen a disposición y bajo las órdenes de un equipo profesional de fútbol. Para que el joven, menor de 16 años, pueda disputar el partido correspondiente (asimilable al concepto de *“espectáculo público”* que se utiliza en el ET), deberá disponer de una autorización por escrito, y *“siempre que no suponga peligro para su salud física ni para su formación profesional y humana”*, tal y como refleja el art.6.4 del ET.

III. Convenio Colectivo para la Actividad de Fútbol Profesional. Según el art.8.1 del RDDP, la retribución del deportista profesional será la pactada en Convenio (o contrato individual). Además, el RDDP hace mención en muchas ocasiones al Convenio correspondiente, en concreto:

- Art.6.2: sobre sistema de prórrogas del contrato
- Art.7.2: sobre la libertad de expresión
- Art.8.2: sobre retribuciones
- Art.9.2: sobre duración de la jornada legal
- Art.9.3: sobre los tiempos de concentración y desplazamientos
- Art.10.3: sobre vacaciones anuales

- Art.11.4: sobre la cesión temporal
- Art.14.1: sobre la compensación por preparación y formación
- Art.17.1: sobre faltas y sanciones
- Art.18.1: sobre derechos colectivos

El actual convenio aplicable al fútbol profesional, con vigencia desde el 1 de julio de 2016, fue suscrito por la Liga Nacional de Fútbol Profesional (LNFP), en representación de las empresas del sector, y por la Asociación de Futbolistas Españoles (AFE), en representación de los trabajadores, de acuerdo con el art.90 del ET. Las partes pudieron negociar cualquier materia laboral de los futbolistas, respetando siempre lo establecido en el RDDP. El mismo se aplica a todos los futbolistas profesionales y clubes de Primera División y Segunda División A, (competiciones oficiales de la LNFP) establecidos en el Estado Español, y tiene una duración hasta el 30 de junio 2020, si no se prorroga el mismo automáticamente por cuatro años, en caso de no ser denunciado por cualquiera de las partes.

El salario lo encontramos regulado en el capítulo IV, de Condiciones económicas, arts. 19 a 38, además de los Anexos II y III. Cómo se puede intuir, por su extensa regulación, es uno de los temas principales del Convenio, y en los que las partes negociadoras más han trabajado, sobre todo a petición de la AFE, que es quien representa los intereses de los futbolistas.

A destacar, el establecimiento de:

- *Conceptos Salariales* (Art.20), que se desarrollaran en el apartado 4 del presente estudio. Estas se regulan y definen a lo largo del capítulo IV del Convenio, estableciendo así su naturaleza y sus límites.
- *Retribución mínima garantizada* (Art.21 y Anexo II), que establece las cantidades anuales mínimas a percibir por cada futbolista.
- *Sueldo mensual* (Art.24). Es el concepto salarial por antonomasia, y es el único al cual las partes no podrán renunciar.

- *Derecho de explotación de imagen* (Art.28). Los futbolistas profesionales, sobre todo los de Primera División, pueden llegar a ser auténticos reclamos publicitarios y de *marketing* para los aficionados a este deporte. Cómo se desarrollará más adelante, en el apartado 7.3, el beneficio económico derivado de la utilización de la imagen del futbolista es cuestión de desarrollo normativo, pudiéndola considerar como parte del salario.
- *Indemnización por muerte o lesión invalidante para cualquier actividad laboral* (Art.34).
- *Modelo de contrato deportivo* (Anexo I). En el mismo, están establecidas las distintas cláusulas que prevén los conceptos salariales y su cuantía.

Respecto a la regulación mediante convenio, se ha de señalar la existencia de un Convenio Colectivo para el fútbol de categoría de Segunda División B, de 14 de noviembre de 1989, el cual se podría entender prorrogado, pues nunca fue denunciado por las partes, por lo que se llegó a plantear su ultraactividad. Si analizamos el mismo, podemos ver como en su Capítulo IV, artículos 23 a 41 sobre Condiciones económicas, se hace una regulación amplia y asimilable a la actual en el CCFP. Algunos de los temas regulados a destacar son:

- Salario (Art.23): Considera como salario todas las retribuciones percibidas por los jugadores.
- Conceptos Salariales (Art.24): Al igual que pasa con el CCFP, este Convenio hace una lista de todos los conceptos salariales, todos ellos equiparables a los actuales:
 - Prima de contratación
 - Prima de partido
 - Sueldo mensual
 - Pagas extraordinarias
 - Plus de antigüedad
 - Derechos de explotación de imagen
- Sueldo mensual (Art.26): Especifica que deberá fijarse con carácter inexcusable en el contrato. Al igual que con el CCFP, se establece una

cuantía mínima, la cual estaba fijada en 50.000 pesetas (300€ aproximadamente) mensuales.

- Servicio Militar (Art.40): El Convenio, datado de 1989, aún preveía el supuesto de que un jugador estuviese cumpliendo el servicio militar o servicio social sustitutorio. En ese caso, tenía derecho a percibir las retribuciones en caso de ser cedido a otro club (entiéndase a un club que perteneciera dónde estuviera prestando sus servicio militar).

IV. **Contrato individual.** El RDDP se remite al contrato para regular distintas materias, algunas de ellas de vital importancia para la relación laboral, como puede ser el salario (Art. 3.2, apartado C, sobre la forma del contrato y contenido, y art.8.1, sobre retribuciones, del RDDP). Esta remisión que hace el RDDP es subsidiaria, pues se trata de una remisión primero al convenio, y en su defecto, o por mandato de este, al contrato individual. En el caso del CCFP, al no haber un salario fijado (sólo uno mínimo garantizado), el contrato individual es la base para fijar el *quantum* del salario para cada caso en particular. En la relación laboral de los futbolistas profesionales es imprescindible formalizar por escrito el contrato vigente entre las partes, según el art.3.1 del RDDP.

El contrato individual puede regular cualquier materia laboral, siempre que respete y no contradiga lo establecido en las normativas previamente descritas (RDDP, ET, Convenio...), como pasa con el resto de relaciones laborales de carácter general.

Un tema interesante para destacar, y que se tratará en el apartado 7.2, es el papel del contrato para diferenciar entre lo que es salario y lo que es una simple compensación por gastos. El contrato individual aquí adquiere importancia pues en él se suele establecer la calificación de la retribución. Ahora bien, la calificación dada por las partes en el contrato no tiene que ser definitiva y definitiva para su naturaleza.

Otras peculiaridades del tipo de contrato de un futbolista profesional es que no admite la aplicación de un contrato en prácticas, aunque sí que se prevé un contrato de trabajo deportivo a tiempo parcial.

Así pues, a modo de resumen, si bien, la fijación de unos sueldos (mínimos) viene prefijada por el Convenio aplicable a aquella temporada (según el art.8 del RDDP), cabe decir aquí que hay una amplia autonomía individual para la fijación de los mismos. La negociación en estos términos es de lo más común en la mayoría de los casos, y en ningún momento el Convenio debe privar o lesionar la autonomía individual de las partes siempre que estas respeten la cantidad mínima, pudiendo, por lo tanto, superar dicha cantidad.

V. Ámbito europeo: La normativa europea (Reglamentos de la FIFA y la UEFA) es de aplicación a la relación laboral de los futbolistas en cuanto estos jugadores participen en competición europea oficial o a una suscrita a su ámbito (como lo son las de la LNFP). A destacar, la permisividad que establecen estos organismos para la actuación de agentes intermediarios en el fichaje de los futbolistas, hecho que influye directamente en la fijación del salario pactado.

A nivel jurisprudencial, hay un caso interesante a comentar: el del mediático “Caso Bosman”, caso que toma por nombre el apellido del exfutbolista belga Jean Marc Bosman. En 1990, el RCF Lieja, club belga en el que militaba el Sr. Bosman, aparta del equipo al futbolista, por discrepancias con el USL Dunkerque francés. Este equipo, que se había interesado por el deportista, mostró su rechazo a pagar lo que se conocía como “cláusula de indemnización”, propuesta por los belgas, al entender que era demasiado elevada. El jugador, al verse privado del ejercicio de su actividad profesional por causas injustificadas, inició un proceso judicial contra su club de origen. La base de la defensa del jugador se basó en el derecho a la libre circulación establecido en el Tratado de Funcionamiento de la UE (TFUE). El Tribunal de Justicia de la UE (TJUE) dictó sentencia, eliminando los conocidos “cupos” para los ciudadanos europeos, según los cuales cada equipo tenía limitado el número de

jugadores extranjeros en su plantilla, además de eliminar las indemnizaciones por traspasos de jugadores. En este último punto debemos apuntar que no se debe confundir con las cláusulas de rescisión, tan sonadas hoy en día, y que sólo existen en países como España u Holanda, principalmente, ni con la compensación por preparación o formación (art.14, del RDDP), en los que incluso el jugador tiene derecho a recibir un 15% de la cantidad. Cantidad, en todo caso, extrasalarial.

Por lo tanto, gracias al caso planteado por el Sr.Bosman, los futbolistas profesionales han podido hacer frente a dos trabas importantes que encontraban para desarrollar libremente su actividad profesional dentro del marco de la Unión Europea (libre circulación): las cuotas de deportistas extranjeros, impuesta por la UEFA y las federación española, en nuestro caso, y la de la indemnización por traspaso, que debido a su cuantía la STJUE las inadecuó.

VI. Futura Nueva Ley del Deporte: Por último, destacar que a fecha de publicación del presente estudio, existe un borrador del anteproyecto de la nueva Ley del Deporte⁹, aprobado por el Consejo de Ministros, en fecha 1 de Febrero de 2019, que sustituiría a la actual ley de 1990. A pesar de que la actual LD no tiene una influencia directa muy remarcable en el tema del salario de los futbolistas profesionales, a la hora de su fijación, es interesante como este borrador introduce nuevas previsiones que esta vez sí pueden tener una influencia más directa en la definición de deportista profesional, que hasta ahora solo está recogida en el RDDP. Además, se amplía el concepto a todos aquellos deportistas que perciban ingresos por su actividad ya sea por cuenta propia o ajena¹⁰. Otras de las medidas que pueden influir directamente a la relación profesional de los futbolistas son:

- Paridad entre hombre-mujer: Cómo se desarrollará en el apartado 7.1 del presente, las diferencias por razón de sexo son muy claras en el caso del fútbol profesional. La nueva Ley incorporará el reconocimiento de la

⁹ Última fecha de consulta: 2 de Mayo de 2019
(<http://www.iusport.es/documentos/ANTEPROYECTO-LEY-DEPORTE-010219.pdf>)

¹⁰ Hasta ahora sólo está previsto para el caso de deportistas que recibiesen ingresos por cuenta ajena, a través de su empleador (el club).

profesionalidad de las mujeres deportistas, que, en el caso del fútbol, aún no tienen un Convenio Colectivo vigente. Se buscará así que, al fin, haya una igualdad real y efectiva entre ambos sexos, independientemente de las modalidades y especialidades deportivas.

- No obligación de que los clubes se constituyan como Sociedad Anónima Deportiva (SAD)
- Creación de un nuevo concepto de competición profesionalizada, a caballo entre las competiciones oficiales y *amateurs*, existentes hasta ahora. Por la lectura del borrador, no queda claro si este tipo de competición se aplicaría en el caso del fútbol.
- Más control y facultades para el Consejo Superior de Deportes (CSD) en aspectos económicos del club. Esta medida tendría un efecto directo en el caso de, por ejemplo, impagos de salarios o de compensación de gastos a los futbolistas.
- Un nuevo marco fiscal, de carácter específico, para los deportistas profesionales. Esta medida podría influenciar a clubes y futbolistas profesionales a la hora de negociar y firmar los respectivos contratos.

4. PARTIDAS SALARIALES

De acuerdo con el artículo 19 del CCFP, todas las “percepciones en metálico o en especie” que perciba el futbolista profesional por parte del club, derivado de su actividad deportiva, serán consideradas como salario. A continuación, en el artículo 20, el Convenio nos hace una lista, que a continuación se expondrá, de las distintas partidas o conceptos salariales que puede percibir el deportista. Por el contrario, quedan excluidas todas las partidas extrasalariales (compensación gastos, indemnizaciones, etc.).

A *grosso modo*, podemos diferenciar entre dos grandes grupos: el salario mensual y las correspondientes pagas extraordinarias, asimilable al que cualquier otro trabajador con relación laboral general puede tener pactado en contrato (a pesar de las diferencias en su cuantía), y otras partidas salariales que tienen su origen en la

actividad deportiva pero que no son fruto directo del mero trabajo diario del futbolista, sino que responden a otros conceptos más específicos, ligados a rendimientos o hitos determinados. Estas partidas salariales son lo que comúnmente se conoce como “complementos salariales”, los cuales pueden versar sobre las condiciones personales del deportista, o bien, relativas al trabajo por él realizado¹¹.

I. Salario mensual y pagas extraordinarias

Es la cantidad que percibe el futbolista cada mes independientemente que participe en los partidos que el equipo dispute o no, siempre que cumpla con sus obligaciones laborales. Cualquier futbolista que forme parte de una de las plantillas de los 20 o 22 equipos que compitan en Primera o Segunda División, respectivamente, tendrá derecho a percibir una retribución mínima garantizada por cada temporada, fijado por el CCFP en su artículo 21, tal y como se reflejará en el apartado 6.2.

Además, el CCFP también prevé dos pagas extraordinarias, a satisfacer durante los veinte primeros días de junio y de diciembre.

Un caso interesante es el del exjugador vasco Joseba Etxeberria, jugador del Athletic Club de Bilbao durante 15 temporadas, siendo capitán del equipo la mayoría de ellas y convirtiéndose en un emblema del club. La temporada 2009/2010, cuando el jugador ya afrontaba su última temporada en el fútbol profesional, decidió que renunciaría a la totalidad de su salario, en agradecimiento al club bilbaíno por su larga carrera en el mismo. Como el salario mínimo está garantizado por Convenio, no le quedó más remedio al jugador que buscarle otro fin a, los entonces previstos por Convenio, 66.000€ que le correspondían. Así pues, destinó la totalidad de los 66.000€ a la fundación del club, la Fundación Athletic Club, fundación que actúa en diferentes proyectos de ámbito social y cultural.

¹¹ Véase ROQUETA BUJ, *Los deportistas profesionales: régimen jurídico laboral y de Seguridad Social* (Ed: Tirant lo Blanch) 2011.

II. Prima de partido

Si bien el salario mensual es la cantidad que percibe, como mínimo, el futbolista participe o no en el transcurso de la competición, la prima por partido está pensada específicamente para premiar la actividad deportiva en dichos partidos. Obviamente, tiene carácter opcional, y puede pactarse para cada caso concreto o para la totalidad de la plantilla, pero siempre de forma escrita (Art.23 CCFP).

Normalmente, se suelen fijar en los contratos una acumulación determinada de partidos (no tanto por partido individual), que supondrán la activación automática de dicha prima. Es una obligación condicional, pues lleva ligada una cláusula suspensiva, que sólo se activa una vez se ha alcanzado el hito prefijado (suele ir ligada a un porcentaje determinado de participación del jugador en partidos de competición oficial, en las que el equipo esté presente). Además, se suele pactar que dicha participación debe ser, como mínimo, de 45 minutos por partido, que es lo que dura una de las dos partes de un partido de fútbol.

III. Prima por rendimiento deportivo: resultados obtenidos.

Este concepto salarial puede ser el que más interés de estudio jurídico suscita pues, si bien, los conceptos salariales están fijados de acuerdo con la disponibilidad y la implicación del futbolista en entrenamientos y partidos (si es requerido) así como con la diligencia laboral exigible (con todo lo que ello conlleva dentro y fuera del campo de juego, a nivel físico y técnico), esta prima atiende a criterios puramente objetivos y de rendimiento.

Es importante remarcar aquí que este resultado puede responder tanto a actuaciones individuales como a colectivas:

- Individual: Es habitual que se pacte en contrato unos hitos para el futbolista que, de manera individual, deberá cumplir si quiere ver aumentado su salario. Muchas veces viene determinado por el número de partidos jugados (prima de partido), o bien, por actuaciones o determinados resultados que el jugador obtenga (por ejemplo, un plus por un determinado número de goles marcados, o por premios individuales recibidos).

- Colectivo: este concepto salarial es, seguramente, el único que no depende únicamente del futbolista, tal y cómo se intuye de lo expuesto anteriormente. En la misma actúan factores internos que el futbolista no puede controlar, como pueden ser lesiones (en caso de un partido concreto) o las bajadas de rendimiento por motivos puramente deportivos, así como factores externos, tales como los rivales de la competición o los propios compañeros de equipo, que serán parte imprescindible para conseguir tus objetivos (“ningún jugador es tan bueno como todos juntos”, que decía un conocido exjugador argentino).

De acuerdo con el art.7.1 del RDDP, el futbolista “*está obligado a realizar la actividad deportiva para la que se le contrató (...) aplicando la diligencia específica que corresponda a sus personales condiciones físicas y técnicas*”. Ahora bien, ¿cómo medimos objetivamente el rendimiento que da un futbolista profesional? Cómo se ha comentado, hay factores que no se pueden controlar ni medir. Así pues, y siguiendo el mismo art.7, lo único que se podrá valorar es si el jugador ha cumplido con su exigencia “*de acuerdo con las reglas de juego aplicables*” y “*de acuerdo con las instrucciones de los representantes del club*” (o sea, de su entrenador mayoritariamente), además de otros temas más obvios (si se ha ganado algún trofeo o se ha conseguido un determinado hito puramente deportivo y clasificatorio).

IV. Prima de contratación

Según el art.22 del CCFP, la prima de contratación es “*la cantidad estipulada de común acuerdo entre el Club y el Futbolista Profesional*”. A pesar de que en el antiguo RD 318/1981, sobre la relación especial de los deportistas profesionales, se venía recogiendo su naturaleza extrasalarial, actualmente esta tiene carácter salarial, por no ser ni compensación ni indemnización extrasalarial, sino que es un complemento más al salario debido a las condiciones personales del futbolista.

Tanto la cantidad como la fecha para el cobro de esta prima se deben pactar por escrito en el contrato entre las partes. El CCFP prevé la posibilidad de dividir su pago en, al menos, cuatro plazos durante la primera temporada de contrato.

V. Plus de antigüedad y Premio de antigüedad

El *plus de antigüedad* es un complemento salarial que solo está regulado en el ámbito del fútbol, sin que otras categorías deportivas lo contemplen en sus respectivos Convenios. Este plus es la cantidad que percibe un futbolista por cada dos años que permanezca en un mismo club con contrato profesional vigente. En un entorno tan competitivo y global, la permanencia de un jugador en un mismo club se hace cada vez más difícil, pues es habitual que en niveles altos los fichajes y traspasos de jugadores entre clubes se lleven a cabo con relativa asiduidad.

La cantidad fijada para este plus es igual al 5% del sueldo mensual que el jugador venga percibiendo durante ese período.

En cambio, el *premio de antigüedad* es una cantidad adicional que se le otorga al futbolista cuando se extingue el contrato que éste tenía con su club, dónde tendrá que haber permanecido, al menos, seis temporadas. Las cantidades están fijadas en el art.32 del CCFP, y para el primer año de vigencia del mismo (año 2016) estas eran, en cuestión de las temporadas.

- 6 temporadas.19.250€
- 7: 31.300€
- 8: 44.5000€
- 9: 75.000€

VI. Retribución por derechos de imagen

Aunque entraremos más en detalle en el apartado 7.3, es importante señalar que el art.7.3 del RDDP se remite al CCFP para regular este concepto salarial, “*en lo relativo a la participación en los beneficios que se deriven de la explotación comercial de la imagen de los deportistas*”.

Lo que se trata aquí es de aclarar cuando el club está haciendo uso y explotando la imagen del futbolista de forma comercial, para obtener beneficios económicos, y cuando está, simplemente, afectando la privacidad del jugador pero por razones obvias: esto es, cuando el mero desarrollo de la actividad deportiva, por su

naturaleza, implica que los partidos se jueguen con público o con la posibilidad de que el aficionado pueda ver el partido, sin que el jugador pueda negarse a ello (criterio recogido en la STC 99/1994, de 11 de abril). Por ejemplo, es común que, en los contratos profesionales firmados, el jugador acepte vestir la indumentaria que el equipo le proporciona, que no es otra que la que un determinado patrocinador ha pagado para que los jugadores la vistan.

En definitiva, lo que tendrá naturaleza salarial es la participación (cobrando) del futbolista en los beneficios de la explotación comercial de su imagen dentro del ámbito deportivo. Si bien no retribuye la actividad profesional en si (no es por su participación en un partido, por ejemplo), sí que viene directamente ligada a ella.

VII. Otros conceptos salariales

A) Las vacaciones retribuidas

Como pasa con las demás relaciones laborales, cabe destacar que según el art.10 del CCFP, los futbolistas “*tienen derecho a unas vacaciones anuales retribuidas de 30 días naturales, o de la parte proporcional que les corresponda cuando tengan antigüedad inferior a un año en el Club*”. Estos 30 días retribuidos irán de acuerdo con el salario mensual pactado en contrato individual o Convenio.

B) Permisos retribuidos

Vemos como en materia de permisos retribuidos, ampliamente regulado en el marco general del ET, el RDDP no hace ninguna valoración al respecto, por lo que se aplicarán, de forma subsidiaria, los arts. 37.3, 4 Bis y 5 del ET.

5. PARTIDAS EXTRASALARIALES

Dentro de un concepto tan amplio como es el del “*salario*” regulado por el RDDP y el CCFP, se excluyen aquellas partidas retributivas que son consideradas como “*extrasalariales*”, de acuerdo con el art.26.2 del ET, que es el que fija el marco general que regula la relación laboral de los futbolistas en este sentido.

Así pues, es necesario hacer una distinción clara entre cuales son las contribuciones económicas que el club satisface al jugador que forman parte del salario y cuáles no, pues existen diversas y de muchos tipos. Forman parte de este concepto de extrasalariales las siguientes partidas:

- ✓ Suplidos por gastos
- ✓ Prestaciones a la Seguridad Social
- ✓ Indemnizaciones:
 - Daños y perjuicios
 - Preparación y formación (Art.14.1 RDDP).
 - Traslados, suspensión o despido
 - Por muerte o incapacidad (Art.13 RDDP)
- ✓ La participación del futbolista en el precio del traspaso definitivo, o cesión temporal a otro club (Art.11 y 13 RDDP).
- ✓ Recaudación taquilla
- ✓ Prima de seguro por lesión permanente

I. Cantidad percibida por el futbolista en caso de cesión

La cesión de futbolistas a clubes distintos a los que tienen un contrato en vigencia firmado es una situación que, si bien puede parecer una situación excepcional, es común en las categorías profesionales del fútbol español, pues hay un interés legítimo entre todas las partes para que esta se lleve a cabo¹² (club de procedencia – cedente-, club que recibe al jugador – cesionario-, futbolista que cambia de

¹² Según el art.11.2 del RDDP, también cabe la cesión por voluntad unilateral del futbolista “*cuando a lo largo de toda una temporada no hayan sido utilizados sus servicios para participar en competición oficial ante el público*”.

equipo), con la correspondiente base legal que así lo ampara (Art.11 del RDDP y arts. 15 a 17 del CCFP) siempre que haya consentimiento expreso por escrito del jugador. Dada su singularidad jurídica, es un tema que merece un estudio aparte, pero que tiene su incidencia obvia en el tema que nos atrae.

Su vinculación con el salario viene ya introducida por el mismo art.11 del RDDP, en el que se prevé que *“el cesionario quedará subrogado en los derechos y obligaciones del cedente, respondiendo ambos solidariamente del cumplimiento de las obligaciones laborales y de Seguridad Social”*. Obviamente, cuando habla de derechos hace referencia al hecho de que el futbolista deberá prestar sus servicios al club que le recibe en cesión, defendiendo “los colores” de su club (esto es, estando disponible y a la disposición del club para jugar en aquellos partidos que se le requiera). También se incluye el poder disciplinario que tendrá su nuevo club, que estará legitimado para imponer las sanciones que correspondan según su normativa interna y reglamentos generales.

Ahora bien, también quedará subrogado a las obligaciones, entre las cuales está el pago del salario (cabe aquí pacto en contrario, en el que el club cedente seguirá haciéndose cargo de la ficha del jugador, o bien, de una parte de la misma). Es decir, es una suspensión del contrato de trabajo con su club de origen mientras dura la cesión, pudiendo ser esta una “suspensión total” (en caso de que el cedente no se haga cargo de ningún gasto ni obligación) o “parcial” (si se reparten el pago del salario).

También se ha admitido que haya un pacto previo entre las partes en el que se pacte una reducción del salario del futbolista, para que el club cesionario pueda hacer frente a su obligación de pago (STSJ Madrid, 8 Julio 2002, Rec.324/2002). Este pacto suele ser necesario en las ocasiones en las que el jugador cedido se incorpora a un equipo con menor capacidad económica y no puede hacer frente a la “ficha” que el jugador tenía con el club de origen.

Por norma general, estas cesiones son gratuitas para el cesionario, pero el art.11.4 del RDDP contempla expresamente las cesiones con una prestación a favor del cedente. En el caso que así fuera, el futbolista tendría derecho a percibir la cantidad

estipulada en pacto individual o Convenio, esta es, según el art.16 CCFP, como mínimo del 15% del precio que se pacte. Si no se pacta ninguna cantidad, el jugador tendrá el derecho de percibir *“como mínimo el importe que resulte de dividir por 12 la totalidad de las retribuciones percibidas del Club en la temporada anterior, multiplicado por 1,5%”*.

Pues bien, esta contraprestación económica, a cargo del club cesionario, ¿tiene carácter salarial? La respuesta es clara: no. Se puede considerar como una participación del deportista en los beneficios económicos para el club de procedencia, derivados de su cesión¹³, y con un carácter indemnizatorio, por lo queda totalmente excluido del concepto de salario.

II. Indemnización en caso de extinción del contrato por muerte o lesión permanente

Según el art.13 del RDDP, el futbolista o sus herederos tendrán derecho a *“percibir una indemnización, cuando menos, de seis mensualidades, si la muerte o lesión tuvieran su causa en el ejercicio del deporte”*. Estas indemnizaciones se aplican sin perjuicio de las prestaciones de Seguridad Social. De acuerdo con el art.34 del CCFP, se deberá indemnizar, como base mínima, al futbolista o herederos con esta cantidad:

- Para la temporada actual, la 2018/2019, con lo previsto para la temporada 2016/2017 (primer año del CCFP) + IPC. Esto es, 180.000.-€ más IPC.

Si dicha muerte o lesión se produce con el equipo nacional, será la Federación Nacional de Fútbol correspondiente la responsable de abonar dicha cantidad.

Siguiendo con el anterior apartado, cabe decir que si se diera una de las dos situaciones descritas (muerte o lesión permanente) mientras dura el período de cesión, el club que recibe al jugador, el cesionario, sería el responsable del pago de la indemnización prevista en el art.13 RDDP, pues esta se produjo durante el ejercicio en su club.

¹³ Véase ROQUETA BUJ, *Los deportistas profesionales: régimen jurídico laboral y de Seguridad Social* (Ed: Tirant lo Blanch) 2011., pág. 331.

III. Indemnización por extinción del contrato

La extinción del contrato de trabajo, según el art.13 del RDDP, puede venir, a grandes rasgos, por:

- Voluntad conjunta de ambas partes, dónde no hay ningún límite, excepto vicio en el consentimiento, e incluso se puede prestar con pacto verbal, siempre que la intención sea clara.
- Voluntad unilateral de una de las partes. En el caso del club, deberá ser acorde a su poder disciplinario o por crisis económica.
- Causas que afectan a las partes
- Por cumplimiento del contrato

En todos estos casos, ¿dónde hay lugar a una indemnización a favor del futbolista?

- Si hay **pacto conjunto**, ninguna de las partes tiene derecho a ello. Ahora bien, si hubiese un traspaso a otro club, según el art.13 RDDP, “*se estará a lo que las partes pacten sobre condiciones económicas de conclusión del contrato*”, por lo que se considera la indemnización a favor del futbolista en concepto de “*precio del traspaso*”, a cargo del club de origen, que quien recibe la percepción económica.
- Si es **por voluntad del club**, debe ir ligada a una crisis económica “*o de otro tipo que impida el normal desarrollo de la actividad del club*” (Art.13 RDDP). En estos casos, los futbolistas tienen derecho a 20 días de salario por año de servicio, según el art.51.4 del ET.
En caso de que la extinción sea por despido disciplinario, por las razones del art.54.2 del ET (faltas repetidas, indisciplina, desobediencia, ofensas verbales, graves o físicas, transgresión buena fe contractual, disminución voluntaria del rendimiento, etc.) no habrá lugar a indemnización para el futbolista.
- Por **voluntad del futbolista**, la indemnización a favor de una de las partes estará sujeta si la resolución fue debida a causa imputable al club o no.
 - Así pues, de acuerdo con el art.16.2 RDDP, es por causa imputable al club (casas recogidas en el art.50 del ET: modificaciones sustanciales del contrato, falta de pago, etc.), el jugador tiene los

mismos derechos que en caso de despido improcedente (33 días de salario por año de servicio, según el art.56 del ET).

- Si no le es imputable al club (Art.16.1 RDDP), el jugador deberá hacer frente a la indemnización que hubiesen fijado en Convenio o a la fijada por la jurisdicción laboral.
- Por **causa que afecta a una de las partes**, puede ser:
 - Al jugador, por lesión permanente o muerte causa de su actividad profesional, que tal y como se ha explicado en el apartado anterior, habrá lugar al jugador o sus herederos.
 - Al club, por su disolución o liquidación.
- Por el **cumplimiento del contrato por expiración de la duración del mismo**, y a pesar de que el RDDP no se manifiesta al respecto, los Tribunales (como, por ejemplo, STSJ de Castilla-La Mancha, de 15 octubre 2011, Rec.498/2011) han aplicado supletoriamente el art.49 del ET (de acuerdo al art.21 RDDP), para otorgar así al futbolista el derecho a percibir una indemnización por fin del contrato de 12 días de salario por cada año de servicio¹⁴.

Del mismo modo, y siguiendo el art.14 RDDP, cuando el contrato se extinga por cumplimiento de plazo, habrá lugar, mediante convenio, a “*pactar la existencia de una compensación por preparación o formación, correspondiendo al nuevo club su abono*”. La compensación por preparación o formación se encuentra regulada en el art.18 del actual CCFP, y en el mismo se prevé la existencia de una Listas de Compensación, que servirá para afijar la cantidad a abonar al Club de procedencia. En caso de que la edad del futbolista sea igual o superior a 23 años, no se le podrá incluir en la Lista de Compensación.

¹⁴ Véase Sala Franco, T., *El futbolista profesional* (Ed: Tirant Lo Blanch, 2013), pág. 118

6. EL PAPEL DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS

6.1 Derechos colectivos del futbolista

Son múltiples las referencias en las que el ET o el mismo RDDP hace referencia a los Convenios Colectivos de cada modalidad deportiva para regular diferentes situaciones laborales del deportista. Los derechos colectivos reconocidos para todos aquellos trabajadores con relación laboral general son también aplicables a los futbolistas y los deportistas profesionales en general, de acuerdo con el ET, el RDDP, el CCFP y a la Ley de Libertad Sindical (LOLS), incluso por la misma Constitución Española (CE), en sus artículos 7 (libertad sindical), 28 (huelga) y 37 (negociación colectiva). El hecho de que esta sea una relación laboral especial debe reflejarse en las condiciones de regular una profesión tan peculiar, pero no para limitar estos derechos al trabajador. Así, por ejemplo, los futbolistas, para negociar sus condiciones laborales tales como el salario, tienen reconocidos los derechos de representación y de libertad sindical. De hecho, los futbolistas están afiliados al sindicato de la AFE. Este sindicato es uno de los responsables y representantes en la mesa de negociación del CCFP, dónde el salario es, precisamente, uno de los elementos claves de dicha negociación.

6.2 Fijación de salarios

Si bien el salario posee “naturaleza imperativa mínima”, pues es de libre fijación entre el club y el jugador por contrato individual, lo cierto es que el Convenio juega un papel fundamental en este ámbito, pues se aplica de forma preferente, tal y como indica el art.8.1 del RDDP, y sirve de base para la posterior negociación entre partes. Además, dicha fijación respeta en todo momento el principio previsto por el art.17 en el ET, de no discriminación en las relaciones laborales (en las que se incluye la fijación de salarios en los contratos individuales de los trabajadores).

Si se conoce un poco el ámbito del fútbol y del deporte profesional en general, se sabrá que los salarios fijados entre los distintos tipos de jugadores pueden variar mucho según la calidad o club del mismo. Así pues, la función del Convenio no será nunca la de establecer una cantidad fija para cada uno de los jugadores, sino

establecer unos mínimos por temporada que siempre se deberán respetar. Así, por ejemplo, el actual CCFP, en su Capítulo IV, sobre condiciones económicas, y en el Anexo II del mismo, establece el Sueldo mínimo garantizado para 1ª y 2ª División española, para las temporadas 2017/2018 hasta la 2019/2020, que es cuando cumple la vigencia del Convenio.

De acuerdo con el Anexo II, el sueldo mínimo será, para la temporada vigente (temporada 2018/2019)

- 1ª División: Las cantidades de la temporada anterior + IPC. Aquí, téngase de referencia la cantidad fijada para la primera temporada del Convenio, la 2016/2017, la cual estaba fijada en 155.000€ anual.
- 2ª División: Del mismo modo que para los futbolistas de 1ª División, pero con una cantidad de referencia de 77.500€ anual

Se debe recordar que dicha cantidad es la prevista como sueldo mínimo, sin incluir todos los complementos a los que se ha ido haciendo referencia a lo largo del estudio.

Esta cantidad se ha ido incrementando progresivamente en los últimos años. Para poner un ejemplo, la Temporada 2008/2019, la retribución mínima garantizada era de 100.000€ anuales para Primera División y 55.000€ para Segunda División; es decir, se ha incrementado un 50% más justo en 10 años.

6.3 Límites a la fijación: Modificaciones de las condiciones de trabajo

Según el art.41 del ET, sobre *Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo*, la dirección de la empresa (el club) “*podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción*”. Dichas condiciones de trabajo están enumeradas en el mismo, y en su apartado d), hace referencia al *sistema de remuneración y cuantía salarial*, una de las modificaciones más importantes y a la vez polémicas, por su decisión unilateral. Este ha sido un tema

recurrente, sobre todo después de la época de crisis económica, en la que muchos clubes han acabado desapareciendo por culpa de sus múltiples deudas a las que no podían hacer frente (con la entrada de la Ley 2/2012, de 6 de julio, de Reforma Laboral, se abrió una nueva puerta en este sentido, de modificación de cuantías salariales).

Ahora bien, nos encontramos con que el RDDP no tiene ningún artículo que regule dicha modificación sustancial, por lo que, aplicando el sentido literal del RDDP, se deberá estar a lo que regule el ET, según remisión del art.21a las normas supletorias. Lo que sí que prevé son otros mecanismos tales como la suspensión del contrato (art.12 RDDP) o a su extinción por razones económicas (Art.13), remitiéndose al ET para su desarrollo. Analizando el marco general, vemos como las condiciones descritas en el art.41 ET son perfectamente asimilables a las de un club deportivo, por lo que podría perfectamente aplicarse (*“razones económicas, técnicas, organizativas o de producción”*).

En caso de que, efectivamente, se acabe aplicando el art.41 ET y haya una modificación contractual en torno al salario que le suponga un perjuicio grave, el futbolista tendrá derecho a rescindir el contrato y a recibir la indemnización prevista. Según la doctrina¹⁵, aquí los daños ocasionados se acentúan por la naturaleza de la relación laboral, pues el jugador no podrá establecer ningún contrato con otro club hasta que se abra el período federativo de fichajes, fijado de antemano. Esto deriva en una posible inactividad del futbolista durante un tiempo, con su consecuente afectación a su forma física y/o a su caché, limitando la posibilidad de una nueva contratación.

¹⁵ Véase Sala Franco, T., *El futbolista profesional* (Ed: Tirant Lo Blanch, 2013) pág.85.

7 PROBLEMAS ACTUALES CON RELACIÓN AL SALARIO DE LOS FUTBOLISTAS

7.1 Diferencias salariales entre el fútbol masculino y femenino.

La importancia del Convenio Colectivo para el fútbol femenino

El 30 de enero de 2019, en el estadio de San Mamés (Bilbao), se produjo un hecho muy importante para el fútbol español. En el campo bilbaíno se disputaba los cuartos de final de la Copa de la Reina, una de las competiciones oficiales de fútbol femenino en España, entre el Athletic de Bilbao y el Atlético de Madrid, ambos clubes hartamente conocidos por sus primeros equipos de fútbol masculino. El partido se disputó en el estadio local, dónde juega sus partidos el equipo masculino, y al mismo acudieron más de 48.000 espectadores, estableciendo, hasta el pasado 17 de marzo de 2019, un récord de asistencia, lejos de lo establecido hasta entonces, y muy lejos de los registros que puede presentar cualquier otro deporte en España, en cualquiera de sus categorías y competiciones.

Si pensábamos que ya lo habíamos visto todo, que el fútbol femenino de clubs había alcanzado su máximo nivel de audiencia, expectación y repercusión mediática, al cabo de un poco más de mes y medio, y otra vez con el Atlético de Madrid como protagonista, esta vez, con el F.C.Barcelona de rival, se estableció un nuevo récord de asistencia ,vigente hasta la fecha, con una asistencia de público de más de 60.000 espectadores al estadio *Wanda Metropolitano*, el estadio dónde el equipo madrileño masculino juega sus partidos como local.

Este hecho, que no debe pasar desapercibido, denota unas reflexiones obvias: el fútbol femenino no está lejos, mediáticamente hablando, del resto de deportes (en todo caso, lo estaría a su favor, pues cada vez goza de más cobertura en los medios de comunicación); y, tema que aquí nos ocupa, se va acercando al fútbol masculino, pues un evento o partido capaz de movilizar a suma cantidad de gente y con tanto poder de convocatoria no es cosa menor, aun siendo este partido un caso aislado o extraordinario. No hay que olvidar que el mismo ET establece en su art.28 una igualdad de remuneración por razón de sexo. Si bien en la relación laboral de

deportistas profesionales este aspecto se regulará según convenio aplicable o contrato individual (art.8 RDDP), no se debe pasar por alto dicha fijación en el marco laboral más importante a nivel nacional.

A pesar de que la media de asistentes a un partido de la Liga Iberdrola (equiparable a Primera División Masculina) está aún a mucha distancia de la media de los partidos de fútbol masculino¹⁶, sí que es verdad que el creciente interés y el auge de esta categoría deportiva en el foco mediático hace necesario una reformulación de las condiciones laborales de las futbolistas profesionales, en la búsqueda de igualdad con el masculino.

El sindicato internacional de futbolistas FIFPro reflejó esta desigualdad en su estudio “*FIFPRO GLOBAL EMPLOYMENT REPORT: Working Conditions in Professional Women's Football*”, basado en el estudio de diferentes jugadoras de todo el mundo, publicado el pasado Octubre de 2018, demostrando la brecha entre una y otra situación salarial, consecuencia, principalmente, de que un 49% de las jugadoras no cobran por jugar y prestar sus servicios.¹⁷ Según el estudio, del 51% que sí que cobra por prestar sus servicios, el 60% de las futbolistas cobran menos de 500€ mensuales; un 30% hasta 1.600€; un 9% hasta 6.500€ y sólo un 1% cobra más de esa cantidad. La repercusión clara de esta desigualdad salarial es la corta duración de la vida deportiva profesional de las jugadoras, que si ya de por si la vida laboral de un deportista profesional es corta por razones obvias de condición física, aquí se ve acentuado, pues el 87% de las jugadoras acaban dejando su actividad deportiva antes de los 25 años.

Con todos estos datos, además de la evidente desigualdad real, social y jurídica entre ambos sexos en el fútbol, se debería considerar la aprobación de un Convenio Colectivo para el fútbol femenino, inexistente en estos momentos, como un hito esencial en esta carrera para la igualdad y para regular sus relaciones laborales.

¹⁶ Según el portal *Transfermarkt*, la media de asistentes a un partido de La Liga es de más de 27.000 espectadores, mientras que la media en un partido de la Liga Iberdrola apenas llega a los 1.000.

¹⁷ Véase webgrafía: “*La mitad de las mujeres futbolistas profesionales....*”

A la fecha de publicación del presente trabajo, el estudio y la elaboración del Convenio se encuentra en pleno proceso, aunque parece ser que en *stand by*, por discrepancias entre las partes negociadoras acerca de los derechos de transmisión televisiva, derechos de los cuales la RFEF se considera titular. La mesa de negociación para este I Convenio Colectivo está formada por los sindicatos *Futbolistas ON*, UGT, AFE y la Asociación de Clubes de Fútbol Femenino (ACFF).

Si bien es un tema que requerirá de todas las partes un esfuerzo para el entendimiento y el acierto en su redacción, se podrá tomar como ejemplo el primer Convenio establecido en el fútbol sala femenino español, establecido por el club lucense CD Burela FS, con vigencia desde el pasado mes de octubre de 2018¹⁸.

En el mismo, se involucró la Asociación de Jugadoras de Fútbol Sala Femenino (AJFSF), así como la totalidad de la plantilla y el equipo directivo del club. La regulación más importante, en lo que el salario se refiere (Capítulo V del Convenio, artículos 17 a 22), es el establecimiento de un salario mínimo de 900 euros y una nueva política relacionada con los derechos de imagen de las futbolistas, que estarán compartidos con las jugadoras, y con un canon económico para su retribución del 30% bruto del ingreso. Con este convenio, todas las jugadoras de la plantilla disponen ya de un contrato profesional, por lo que están cotizando a la Seguridad Social por sus servicios prestados. Otras medidas importantes, pero que escapan de la naturaleza salarial, son:

- Renovación automática de la jugadora en caso de embarazo
- Derecho a diez días de libre elección para el cuidado de hijos y mayores
- Ayuda para la conciliación familiar

Pero no solo en el fútbol español encontramos esta brecha salarial y en las condiciones laborales entre sexos en el fútbol. Póngase por ejemplo la demanda que interpuso el pasado mes de marzo de 2019 la selección femenina de fútbol de Estados Unidos a su federación (la *USSF*, por sus siglas en inglés), por supuesta

¹⁸ Última fecha de consulta: 2 de Mayo de 2019
(<http://www.burelafs.org/documentos/entrevistas/conveniocolectivo18pages1341.pdf>)

discriminación¹⁹. Uno de los ejes sobre los que versaba la denuncia conjunta de todas las jugadoras era acerca de la paridad salarial con los jugadores de la misma federación, además de otros temas no menos importantes como lo eran las condiciones laborales para la prestación de sus servicios (condiciones de viaje, de entrenamiento, de trato...). Este ejemplo es muy ilustrativo pues nos encontramos ante una de las más importantes selecciones de fútbol femeninas del mundo, por seguimiento mediático, practicantes y títulos conseguidos por el equipo nacional. Además, cuentan en sus filas con jugadoras que son auténticas estrellas mediáticas en su país, por lo que sorprende aún más dicha situación.

Previa a esta última demanda colectiva, el equipo nacional americano femenino ya se había visto envuelto en 2017 en otras negociaciones laborales con su federación, con la que tiene en vigor un Convenio Colectivo específico para el fútbol femenino, distinto al que se le aplica al equipo masculino.

Si dejamos a un lado el deporte rey, otro gran ejemplo para el fútbol femenino podría ser el del baloncesto femenino, deporte y categoría que también está pasando por un muy buen momento. Sin ir más lejos, el pasado mes de Marzo de 2019, se registró el récord histórico de asistencia a un partido de baloncesto femenino, con cerca de 13.500 espectadores. El caso es que esta categoría dispuso de su propio Convenio Colectivo para el Baloncesto Profesional Femenino (CCBPF), que entró en vigor en enero de 2015 pero que ya no está en vigor. Fue este Convenio pionero en su ámbito, y reguló las relaciones laborales de sus deportistas profesionales en un amplio elenco de ámbitos, entre los que se encontraba el salario, con el establecimiento de un mínimo de 600€.

7.2 Los futbolistas no profesionales: justificación del carácter no salarial

Como se ha venido introduciendo a lo largo del presente trabajo, el concepto de salario supone una nota indispensable para la calificación del futbolista como profesional, junto a los otros requisitos. Además, las percepciones que reciba del club deben tener esta nota de profesionalidad y estar sujetas a la normativa laboral.

¹⁹ Véase webgrafía: “*La selección femenina de futbol de Estados Unidos...*”

Es muy importante que sean una contraprestación ligada a la actividad profesional que estén desarrollando, y no una simple compensación por gastos derivados de la actividad deportiva, tal y como indica el art.122 del RGRFEF. En el mismo, se hace mención al tipo de licencias que pueden tener los futbolistas no profesionales:

- Tipo P: Profesionales, para los que reciban una retribución que supere la compensación de gastos.
- Tipo A y FA: Aficionados.
- Tipo J y FJ: Juveniles
- C: Cadetes
- I: Infantiles
- AL: Alevines
- B: Benjamines
- PR: Prebenjamines
- PRF: Profesional Femenino

El tema del carácter o no salarial de las compensaciones es un tema recurrente no solo en la práctica del deporte rey en España, sino también gran cantidad de deportes que se practican y que tienen su sistema de competición desarrollado a nivel estatal, por lo que muchas veces los deportistas deben compaginar un alto grado de preparación y dedicación con su vida laboral (ajena) y familiar.

Pero volvamos al fútbol, caso que nos ocupa. Los futbolistas *amateurs* o aficionados, que son la gran mayoría, pueden recibir una compensación por el desarrollo de su actividad. El hecho de que el club les ingrese una cierta cantidad no determina su profesionalidad. Esta compensación puede responder a distintas razones²⁰, tal y como refleja, entre otras, la STSJC de 28 de Septiembre de 2008, Rec. 2549/2009,:

- Gastos en los desplazamientos al campo para entrenar o jugar partidos
- Traslados a otras localidades para competir
- Compra de ropa y calzado para el desarrollo del juego

²⁰ Para este apartado: Véase Sala Franco, T., *El futbolista profesional* (Ed: Tirant Lo Blanch, 2013) pág. 10-11

- Alimentación, cuidado físico, asistencia médica
- Ayudas para estudios, becas, subvenciones o ayudas en especie

El problema viene cuando dichas compensaciones exceden de lo que comúnmente se podría entender como gastos por el desarrollo de su actividad. Es común el caso de determinados clubes de Segunda División B en los que ciertos jugadores están recibiendo unas cantidades asimilables a un sueldo de Segunda División A (se habla de futbolistas que podrían haber cobrado hasta 8.000€ mensuales²¹), por lo que su carácter “compensatorio” y su no profesionalidad queda en tela de juicio.

Son varias las sentencias que recogen este problema, entre las que destaca la STS, de 2 de abril de 2009, Rec.4391/2007. Los criterios básicos son los siguientes:

- Irrelevancia de la calificación en el contrato entre el futbolista y el club. Como se verá en el apartado 8.2, en el que se tratará un caso en concreto de un futbolista con experiencia en Segunda División B y Tercera, la calificación dada por los servicios legales del club varía según el equipo al que le ofrece servicio, a pesar de pertenecer a la misma categoría y competición oficial.
- También es irrelevante que el club tenga carácter “no profesional”, por lo tanto, no esté autorizado para contratar futbolistas profesionales.
- No importa que el futbolista tenga otra relación laboral general o especial con otra entidad o empresa. Este es el caso mayoritario de los futbolistas *amateurs*, que no pueden vivir del fútbol, y compaginan su actividad no profesional con la profesional. También es considerable la cantidad de futbolistas jóvenes que disputan competición oficial no profesional y que lo compaginan con sus estudios.

Así pues, y a modo de resumen, lo que es importante es que el jugador cobre un salario como tal, y no una “compensación” por los gastos derivados, por mucho que la realidad contractual o de club indique lo contrario. Aquí el problema está,

²¹ Fuente propia.

evidentemente, en lo que se acabará considerando como compensación. Es por eso que la jurisprudencia ha venido estableciendo estos criterios:

- **Singularidad:** cada caso es diferente, por lo que se deberá analizar caso por caso.
- **Periodicidad:** en el devengo del salario (asimilarlo al salario mensual obligatorio de las competiciones profesionales). Se podría ligar también a la regularidad de la prestación del servicio.
- **Uniformidad:** en la cantidad abonada. Se entiende que la compensación por gastos puede diferir de un mes a otro (debería diferir), pues los gastos asociados entre un mes de competición u otro no son siempre los mismos (varían los desplazamientos, las necesidades de ropa, calzado, etc.).
- **Cantidad:** esta es la característica más importante quizás, o la más definitoria. Diferentes sentencias han defendido que, si la compensación percibida es superior a la cuantía del salario mínimo interprofesional, se podrá considerar ya como salario. Ahora bien, este no es un criterio uniforme.
- **Autonomía:** cada jugador deberá probar que las percepciones económicas percibidas tienen carácter salarial, a partir de todas las características que hemos ido señalando. El contrato adquiere aquí especial importancia, debido a su forma escrita, como elemento probatorio clave.

7.3 Derechos de imagen de los futbolistas: carácter y cesión a terceros

Este es un tema muy recurrente en la realidad jurídica del deporte profesional, pero que se acentúa aún más en el caso que nos ocupa, el de los futbolistas profesionales, ya que algunos de ellos son auténticos reclamos publicitarios y mediáticos. De hecho, el propio futbolista pasa a ser una marca, con nombre y apellidos, y alrededor del cual se desarrolla un mercado, a veces, de enorme cuantía. Debe recordarse que en este tema se entrelazan y se mezclan dos factores muy importantes: por un lado, el interés económico que pueden tener tanto el futbolista como el club en explotar su imagen; por el otro, el derecho al honor, a la intimidad y la imagen de los

futbolistas. Está claro que los futbolistas, debido a su notoriedad pública, pueden ver limitados estos derechos, pues promueven una gran cantidad de actividades económicas a su alrededor.

No hace falta acudir a estos casos más conocidos o mediáticos, pues la simple puesta en escena de la actividad laboral de estos jugadores (es decir, lo que sería el día de partido) ya supone una restricción en el derecho a la imagen de quien deba realizarlas, por su contacto con el público que acude al estadio o lo ve por televisión, tal y como refleja la STC 99/1994, de 11 de abril.

Así pues, parece obvio que, para el propio desarrollo de la actividad, es decir, para jugar los partidos de las distintas competiciones, la explotación de la imagen del futbolista viene implícita, así como su aceptación, a través del contrato firmado con el club y su deber de acudir y disputar los partidos en los que esté disponible. Podemos ver como en la STS de 25 de junio de 2008, Rec.nº 4560/2003, se desarrolla este nexo entre prestación del servicio y el espectáculo que lleva ligado la competición futbolera en si misma, con la interpretación de que el futbolista no verá lesionado su derecho a la intimidad. Además, como puede pasar en otro tipo de relación laboral, se establecerá una indumentaria concreta (tanto para el día de partido como, seguramente, para el día a día de entrenos), la cual llevará representada logotipos, mensajes y otros complementos de unas determinadas marcas, por la relación comercial que estas pueden tener con el club, y de la cual el jugador estará obligado a vestir porque así lo estipule el contrato.

Ahora bien, tema distinto es el derecho de imagen del futbolista para situaciones extradeportivas. Entiéndase a aquí situaciones tales como el uso de la imagen del futbolista en álbumes de cromos para niños; en imágenes promocionales del club; en ruedas de prensa; en actos convocados o ligados al club en el que el futbolista va en su representación; en el uso de la imagen del jugador para los productos de *merchandising* del equipo o incluso en el propio uso del nombre y apellido del jugador en el estampado de las camisetas que se venden a los aficionados, etc. Es decir, hablamos de situaciones en las que el club busca sacar un provecho

económico de la imagen del jugador, que no va ligada directamente a su actividad deportiva, por lo que los rendimientos que se saquen de su utilización vienen por una actividad extraordinaria a su tarea principal. Así pues, parece claro que, para dicho uso, y a diferencia del caso anterior, será necesario el consentimiento explícito del jugador, pues el contrato de trabajo no autoriza a tales usos, tal y cómo contempla la STS antes mencionada.

Como en cualquier ámbito jurídico, este también está muy ligado a las diferentes realidades sociales y económicas del país. Póngase por ejemplo el tema de los derechos televisivos, que condicionan de forma clara los horarios de los partidos de La Liga, obligando a los futbolistas a jugar en horas en las cuales, años atrás, era impensable o poco probable que se disputara un partido de fútbol. Entiéndase aquí las nuevas franjas horarias establecidas por La Liga para que la emisión del partido en directo no corresponda a un horario intempestivo en otros países donde el fútbol español está teniendo un gran seguimiento (cómo, por ejemplo, la China).

Antes de acabar este apartado, es necesario recordar lo establecido previamente en el apartado 4, sobre las partidas salariales, en el que hemos enumerado los derechos de imagen como parte del salario. Ahora bien, como se ha indicado, el art.26 del ET contempla como salario “*la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores*”, aunque estas deben responder a “*la prestación profesional de los servicios laborales*”. Atendiendo a esta última coletilla, podríamos asumir su carácter no salarial en determinadas ocasiones, pues estas contraprestaciones pueden provenir de unas actividades extraordinarias, ajenas a la actividad futbolística propia. En esta línea se situó, por ejemplo, la Sala de lo Social del TSJ del País Vasco, en la STSJ de 29 de enero de 2008 (Rec.núm. 2801/2007) o la anterior SSTSJC de 8 de noviembre de 1996 (AS/4827). Aquí cabe recordar que el carácter extrasalarial que pudiera tener esta compensación económica reportaría beneficios fiscales, al ser menor la presión sobre las cantidades que no se conceptúen como rendimientos de trabajo, además que la calificación como salario también sería determinante para determinar las prestaciones de la Seguridad

Social.²² Lo que resultará determinante, en definitiva, es si existió o no cesión expresa para que el club obtenga un beneficio extraordinario por la explotación de la imagen del futbolista. Otro tema aparte es el límite de esta cesión, ya que se entiende que el futbolista la dará para actividades que no repercutan en su intimidad u honor.

De acuerdo con el art.7 del RDDP, para esta problemática debemos atender al CCFP, y más concretamente, a sus artículos 19 (*Salario*), 20 (*Conceptos salariales*) y 28 (*Derecho de explotación de imagen*). De estos se puede interpretar que, siempre que el futbolista no haya cedido sus derechos de imagen, la cantidad que reciba y que se le retribuya fruto de los beneficios económicos que perciba el club por el uso de su imagen, estará considerada como salario (incluida y reflejada en el contrato individual). Ahora bien, hay casos, principalmente en Primera División, en los que los futbolistas ceden sus derechos a un tercero, sociedad mercantil, con tal de beneficiarse de ciertos ahorros fiscales – que no trataremos aquí-, muy suculentos en determinados casos. Muchas veces se firman unos contratos ajenos e independientes al contrato de trabajo como tal (“*contrato de imagen*”), pero vinculados al mismo, por lo que este ámbito tributario escaparía de nuestro estudio, lo que presupone ya su no carácter de salario. En estos casos, y según distinta jurisprudencia – como, por ejemplo, la sentencia del Juzgado de lo Social núm.7 de Sevilla de 16 de junio de 2004 (Proc.núm. 555/2001- , será determinante la buena fe del jugador, en cuanto dicha cesión no sea un instrumento fraudulento para el impago de cantidades debidas por los jugadores (para que ello no ocurra, se aplican los mecanismos previstos en la Ley del IRPF). Lo que el legislador busca, en definitiva, es que no haya una evasión de impuestos de forma masiva por parte de los futbolistas.

Para acabar, y relacionado este punto con los derechos colectivos del futbolista, hay una peculiaridad entre el derecho de imagen del futbolista y la libertad sindical de los jugadores. En el Art.38 del CCFP, hay un acuerdo entre la LNFP y la AFE para

²² Véase Correa Carrasco; Sáez Lara; *Los derechos laborales de los deportistas profesionales* (Aranzadi Thomson Reuters, 2017) Pág. 114.

“la explotación conjunta con fines comerciales de la imagen de los distintivos, nombres y emblemas de los Clubes afiliados a la LNFP, así como de la imagen de los futbolistas de cada plantilla (...), en relación (...) con la fabricación, distribución, promoción y venta de cromos, “stick stack” (...) y similares (...) en los que se reproduzca la imagen y el nombre de los citados futbolistas con la indumentaria, distintivos y símbolos de los Clubes”. De dicha explotación comercial de la imagen del futbolista, el mismo Convenio prevé su distribución, a razón de un 65% para la LNFP y un 35% para la AFE, en aras a la financiación del sindicato de futbolistas.

8. CASOS REALES: FUTBOLISTAS DE DIFERENTES CATEGORÍAS

8.1 Neymar da Silva Santos Júnior

El caso analizado en este apartado es el del jugador brasileño Neymar da Silva Santos Júnior (Neymar, en adelante), actual jugador del equipo francés Paris Saint-Germain, y de la *Seleção Brasileira de Futebol*. El jugador, nacido el año 1992 en Brasil, es uno de los futbolistas más mediáticos y mejor pagados del mundo, por lo que es muy interesante tratar un caso como el suyo en relación con el salario. Además, nos encontramos ante una situación un tanto especial, pues si por alguna cosa es conocido su contrato firmado con el F.C. Barcelona es por las múltiples y ambiguas cláusulas que este tiene reflejadas, entre las que no se escapa las condiciones salariales del jugador.

El contrato de trabajo analizado es el primer contrato que el jugador firmó con el club catalán, el 3 de junio de 2013, y una vez el jugador abandona la disciplina del Santos F.C., equipo brasileño al cual había estado prestando sus servicios desde el inicio de su etapa como jugador profesional. Dicho contrato tenía vigencia hasta el final de la temporada 2017-2018, esto es, hasta el 30 de junio de 2018, plazo que finalmente no se cumplió, por pago de la conocida “cláusula de rescisión” por parte del club parisino, su actual equipo, y la cuál ascendía a la astronómica cifra de 222.000.000.-€.

Volviendo a las cláusulas contractuales en cuestión, vemos como en su cuarto apartado, sobre *Retribución*, el contrato recoge una larga lista de conceptos retributivos, y que se detallan a continuación:

- ✓ **Prima por fichaje** (*Cláusula 4.1.1*): 8.500.000.-€ por temporada. Esta contraprestación tiene carácter salarial, ya que no es compensación ni indemnización extrasalarial (a diferencia de lo que recogía el RD 318/1981, por el que se dictan normas reguladoras de la relación laboral especial de los deportistas profesionales)
- ✓ **En concepto de salario, ficha, primas por partidos ganados, dietas, compensación, ayuda a la vivienda, uso de vehículo y cualquier otro concepto salarial** (*4.1.2*): 5.000.000.-€ por temporada. Aquí vemos como en esta cláusula, el Club aprovecha para incluir todos aquellos conceptos previstos en muchos de los contratos laborales, sin diferenciar entre ellos según su naturaleza, salarial o no, y su recurrencia.
- ✓ **Compensación por “derechos del equipo técnico”** (*4.1.2.2*): En esta cláusula, articulada de una forma un poco ambigua, se prevén otros 100.000.-€ más por temporada, en compensación (extrasalarial) por los “derechos del equipo técnico” en actuar según su necesidad deportiva (esto es, convocar al jugador, alinearlo, etc.).
- ✓ **Prima por rendimiento individual** (*4.1.3 y 4.1.7*): En el caso de que el jugador dispute un 60% de los partidos oficiales durante la temporada (mínimo de 45' por partido, es decir, media parte), se le abonará una prima de 1.062.500.-€. Además, se ha de remarcar aquí que el cálculo porcentual no es sobre la totalidad de los partidos de la temporada en los que el club tome parte, sino que es sobre la totalidad de partidos que el jugador esté disponible (no se incluye, por lo tanto, el tiempo que esté de baja por lesión). Además, durante la vigencia del contrato, el jugador tiene derecho a otros 425.000.-€ más si consigue ser reconocido por la FIFA como el mejor jugador del mundo durante una de esas temporadas de vigencia. Esta es una prima ligada a un éxito individual pero también colectivo, *de facto*.

- ✓ **Prima por rendimiento colectivo (4.1.4):** está sujeta a cláusula suspensiva, pues se deberá cumplir con el porcentaje y el rendimiento individual antes previsto. Tal y como prevé la cláusula, si no se cumple dicho porcentaje de participación, todas las cantidades a continuación estipuladas quedarían reducidas al 50%. Así pues, algunos de los hitos son:
 - *Clasificación del equipo para disputar competición europea la siguiente temporada:* este es un objetivo fijado para la temporada actual pero que repercutirá sus frutos en la siguiente. Aun así, y a pesar de que el jugador decidiese abandonar la disciplina del equipo antes de cumplir el plazo de vigencia del contrato, también tendría derecho a esta prima, por ser partícipe del éxito deportivo conseguido. La cantidad estipulada es de 637.500.-€.
 - *Clasificación para octavos de final de la competición europea:* en este caso, el objetivo está fijado para esa misma temporada, por lo que da a entender tácitamente que el equipo ya estaba clasificado esa temporada para disputar competición europea. La cantidad prevista es de 425.000.-€
 - *Campeones de algunas de las competiciones oficiales disputadas a lo largo de la temporada.* Esto es, las competiciones oficiales de los organismos nacionales y estatales en los que el club está inscrito: el Campeonato Nacional de Liga (*La Liga*), La Copa del Rey (RFEF), Champions League (UEFA). El monto previsto va desde los 637.500.-€ hasta los 1.700.000.-€, dependiendo qué competición se gane y la combinación de ellas.²³

Ahora bien, como si del sueldo mínimo garantizado por Convenio se tratase, ambas partes no han querido que el jugador se quede sin percibir una suma considerable de ingresos brutos al final del contrato, en caso de que no se alcance alguno o

²³ Resalta aquí la no prevención de ninguna prima por conseguir ganar la competición Copa del Rey, la cual no se ve retribuida salvo en el caso de que acompañe a una o ambas competiciones restantes descritas. La medida responde, seguramente, a un mero hecho comercial, pues es ampliamente conocida la repercusión mediática (y por lo tanto, de audiencia, con su consecuente aumento de beneficios) de las otras dos competiciones respecto a la Copa del Rey, menos lucrativa para los clubes.

ninguno de los hitos previstos, y en su cláusula 4.1.8 se ha previsto un ingreso garantizado al final del mismo de 45.900.000.-€. Esta cantidad, obviamente, está muy por encima del sueldo mínimo garantizado en el Anexo II del CCFP, pues fijaba una cantidad, para las 5 temporadas de vigencia que tenía dicho contrato, de unos 775.000.-€. ²⁴

A modo de ejemplo, una vez analizado el contrato, y con la ventaja de saber cómo transcurrió finalmente la temporada 2013/2014 para el jugador y el equipo, podemos afirmar que las percepciones retributivas recibidas por el jugador a lo largo de la primera temporada fueron de 15.725.000.-€, ya que el jugador cumplió con sus principales obligaciones, ofreció el rendimiento individual sujeto a prima previsto en el contrato (disputó más del 60% de los partidos en los que estaba disponible), y en vista a los éxitos deportivos del equipo (de las primas previstas sólo se cumplieron con las relativas a la clasificación para competición europea y se alcanzó los octavos de final de la misma en esa temporada).

8.2 Jugador de 3ª División (No profesional)

El caso analizado es el del jugador catalán Eric Pujol Martínez, nacido el 11 de enero de 1995 en Barcelona. Actualmente sin equipo, ha pasado por las filas del Granollers, su último equipo, del Sabadell y del Gavà, con quien consiguió un histórico ascenso a 2ª División B.

El jugador aceptó realizar una entrevista el pasado 3 de abril de 2019, la transcripción de la cual se adjunta en el Anexo I. En la misma, se trataron diversos temas, todos ellos relacionados directa o indirectamente con el salario de los futbolistas. Los puntos más importantes a destacar son los siguientes:

- El jugador siempre ha firmado contratos con vigencia de 1 año, o lo que es lo mismo, de 1 temporada deportiva (julio hasta mayo del año siguiente).

²⁴ Cantidad aproximada prevista a partir del cálculo elaborado del sueldo mínimo garantizado para la temporada 2016/2017, primera temporada en que el actual CCFP entró en vigor. Dicha cantidad es de 155.000.-€.

En ninguno de estos contratos había ninguna cláusula de renovación del mismo ligada a un hito deportivo.

- En ningún contrato se hacía mención al tan citado CCFP, al no ser de aplicación a la relación deportiva (no laboral) que el jugador tenía con los respectivos clubes.
- El futbolista no percibió ninguna prima de contratación en los distintos cambios de equipo, ya que éstas están consideradas como salario.
- Las percepciones económicas que recibió eran siempre cuotas mensuales, aunque diferían en su cualificación según el club que las abonaba. Mientras en el Gavà eran en concepto de dietas y desplazamientos, en el Sabadell eran en concepto de servicios realizados. El total de las percepciones era similar en todos los clubes, alrededor de los 500-550€ mensuales.
- En el contrato con el Sabadell, las prestaciones económicas estaban referenciadas como **salario**, mientras que en el Gavà se hablaba de **contraprestación por dietas**. En cambio, en el Granollers, había un *mix*, pues una parte de las percepciones estaban referidas a **compensación por trabajo** y otra a **compensación por dietas y desplazamientos**.
- Nunca se le obligó al jugador a justificar sus gastos ante el club ni a realizar actividades ajenas a la propia actividad deportiva para aumentar o mantener dichos abonos.
- El jugador siempre ha cotizado a la SS, durante su etapa de futbolista *amateur*
- Durante su etapa en el Gavà, el jugador, junto al resto de sus compañeros, tuvo que asistir a los mecanismos establecidos por la AFE para reclamar una serie de impagos, en este caso, compensación de gastos, que el club no abonó. Finalmente, club y jugadores llegaron a un acuerdo para abonar parte de las cantidades debidas, tras las presiones de la AFE.

8.2.1 Análisis de los contratos

Gracias a la colaboración del jugador Eric Pujol, hemos podido tener acceso a dos de sus contratos que firmó con el C.E. Sabadell y el C.F. Gavà. Son dos contratos muy interesantes de analizar pues, a pesar de pertenecer a dos equipos de una misma

categoría y competición (Tercera División), regulan de forma distinta el tema del salario, tal y como ha indicado el Sr. Pujol en la entrevista.

- **En el caso del Sabadell**, se expone claramente que ambas partes suscriben un contrato de trabajo, con el objetivo de que el jugador participe en la plantilla de fútbol del filial, para una temporada (la 2016/2017) más otra opcional, la cual se debería haber notificado al jugador antes de la segunda mitad de junio de 2017. En el segundo pacto, se regulan las **condiciones salariales**: se prevé que el jugador obtenga una retribución total bruta de 5.500€, en concepto de salario, ficha, pagas extras y cualquier otro concepto salarial, por lo que vemos como estas retribuciones no son una simple compensación por gastos. Además, también se preveía una prima en el caso de que el club renovase el acuerdo vigente, así como la modificación de las condiciones salariales, en los mismos términos, pero con un aumento de hasta los 900€ mensuales, es decir, una retribución total bruta de 9.000.-€. Como se ha indicado, las cantidades son importes brutas, por los que el club debía abonar las cantidades practicando las retenciones fiscales y deducciones de SS correspondientes.

El Sr. Pujol, al firmar dicho contrato, no solamente tenía derecho a esas retribuciones, sino que también quedaba sometido a un reglamento interno y a unas obligaciones específicas en el contrato, tales como su participación en entrenamientos y partidos o el mantenimiento de su forma física.

-**En el caso del contrato firmado con el Club de Fútbol Gavà**, en ningún momento se habla de contrato de trabajo. Además, desde un primer momento se deja clara la condición de futbolista *amateur* del Sr. Pujol. Es decir, el objeto del contrato firmado es el de plasmar, mediante un acuerdo privado, la integración del jugador en la plantilla de jugadores del club, estableciendo unas cláusulas determinadas, con derechos y obligaciones para ambas partes, pero sin determinar la profesionalidad de la relación.

En este caso se habla de que el jugador “*no percibirá contraprestación alguna por el desarrollo de sus funciones dentro del equipo. Únicamente le serán abonadas unas dietas por desplazamiento de 500 Euros mensuales (...) previo aporte del jugador de aquellos justificantes que acrediten las mismas*”. Por lo tanto, podemos ver claramente como el concepto retributivo difiere claramente del estudiado en el contrato anterior, aunque no así las obligaciones del jugador, pues en ellas están las ya mencionadas obligaciones tipo: asistencia a los entrenamientos y a los partidos que dispute el equipo; seguimiento y cumplimiento de la disciplina interna del club; utilización de la indumentaria que se le facilite, etc.

9 CONCLUSIONES

Con el presente estudio hemos podido comprobar como la fijación de una serie de retribuciones consideradas como salario tienen una implicación directa, definitiva y definitoria, en la relación del futbolista con el club al que presta sus servicios. El hecho de que éste reciba lo que se considera como “salario” influye y establece directamente el ámbito de aplicación normativa laboral especial (según el art.2.1, apartado d), del ET) y la competencia de la jurisdicción social, pues dicho salario constituye la causa del contrato privado pactado y firmado entre las partes.

Es tal la importancia de dicho concepto en la materia que el legislador ha dejado claro, a través del RDDP y, después, en el correspondiente CCFP, qué y cuáles son los conceptos retributivos considerados como salarios, en los artículos 20 y siguientes del Convenio, estableciendo incluso una retribución mínima garantizada, equiparando así esta relación laboral especial con cualquier otra de carácter general.

Hemos podido comprobar también la importancia de la existencia de este CCFP, pues servirá para regular todo tipo de aspectos en la relación laboral entre las partes, y con especial atención a las condiciones económicas, establecidas en su capítulo IV, por remisión del RDDP. En cuanto al contrato individual, que se aplicaría de forma subsidiaria al Convenio, este tiene una importancia capital en la fijación del salario, pues el CCFP sólo entrará a fijar un salario mínimo garantizado, pero no en determinar el salario para cada caso en concreto. Además, el RDDP y, subsidiariamente, el ET, regulan todos aquellos otros conceptos que el Convenio no entra a regular, pero que escapan la mayoría del presente estudio.

Si bien la inmensa mayoría de los futbolistas practican esta categoría deportiva de forma *amateur*, un pequeño grupo puede hacer de esta actividad deportiva su actividad profesional. Ahora bien, como hemos visto, hay distintas situaciones polémicas en torno al salario, con especial atención a aquellos futbolistas que disputan competiciones distintas a las de Primera o Segunda División, que reciben retribuciones económicas de importante cantidad en concepto de compensación de gastos pero que buscan un reconocimiento legal de su carácter profesional. En estos

casos, el juez no estará sólo a lo que diga y defina el contrato individual negociado entre las partes, sino que valorará cada caso de forma individual (singularidad) el devengo de estos cobros (periodicidad), la uniformidad en la cantidad que se abone y el monto de la misma, pudiendo considerar como referencia el salario mínimo interprofesional.

Además, no se escapa de dicho estudio otro de los debates presentes en muchos otros ámbitos de la actualidad, y este es la brecha salarial entre mujeres y hombres dentro del fútbol. A pesar de que cada vez es mayor el interés que suscita el fútbol femenino entre las aficiones, con sus consecuentes repercusiones económicas y mediáticas, las futbolistas han visto como las diferencias entre género son todavía abismales. Desafortunadamente, la inexistencia de un Convenio Colectivo específico para el fútbol femenino acarrea consecuencias directas en el no reconocimiento de la profesionalidad de estas deportistas, entre las cuales la mayoría recibe solamente una compensación por sus gastos, sin que las condiciones económicas estén a la par de su actividad y su repercusión económica y mediática derivada.

Por último, también hemos podido comprobar, con dos ejemplos muy ilustrativos, la descomunal diferencia, en términos salariales, que puede haber entre los distintos futbolistas que compiten en una de nuestras competiciones oficiales. Los casos analizados del Sr. Neymar i del Sr. Pujol han reflejado, entre otras cosas, el grado de complejidad legal que adquieren los contratos privados entre las partes a la vez que aumenta el nivel de ingresos recibidos, a través de las múltiples cláusulas y conceptos salariales que se establecen, así como el poco rigor y profesionalidad (valga la expresión) en la redacción de los contratos y sus cláusulas de los futbolistas no profesionales que compiten en Segunda División B o Tercera, los cuales reciben unas compensaciones por los gastos derivados de su actividad (a veces, compensaciones elevadas y que suscitan serias dudas de concepto) y que los clubes definen, erróneamente, como salario.

10 BIBLIOGRAFÍA

Correa Carrasco, M; Sáez Lara, C., 2017, *Los derechos laborales de los deportistas profesionales*, 1ª. Ed., Editorial Aranzadi, Navarra, 2017

García Silvero, E.A, *La Extinción de la Relación Laboral de los Deportistas Profesionales*, 1ª Ed., Editorial Aranzadi, Navarra, 2008

Llompart Bennàssar, M., *El Salario: concepto, estructura y cuantía*, Editorial La Ley, Madrid, 2007

Roqueta Buj, R., *Los deportistas profesionales: Régimen jurídico laboral y de Seguridad Social*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2011.

Sala Franco, T.; Arnaz Galache, J.; López García de la Riva, I., *El futbolista profesional*, 1ª Ed., Tirant Lo Blanch, Valencia, 2013.

Webgrafia

Rojo Torrecilla, E. (18 de Enero de 2019), “*El fútbol profesional vuelve a los tribunales. ¿Quién negocia el convenio colectivo? Notas a la sentencia de la AN de 26 de diciembre de 2018*”. EL BLOG DE EDUARDO ROJO (www.eduardorojotorrecilla.es/2019/01/el-fútbol-profesional-vuelve-los.html?m=0)

Rojo Torrecilla, E. (7 de Febrero de 2017), “*A qué edad finaliza la vida laboral de un futbolista? ¿La edad puede ser un criterio para decidir la existencia de una invalidez permanente total? A propósito de la sentencia del TS de diciembre de 2016*”. EL BLOG DE EDUARDO ROJO (<http://www.eduardorojotorrecilla.es/2017/02/a-que-edad-finaliza-la-vida-laboral-de.html>)

Rojo Torrecilla, E. (1 de Noviembre de 2015), “*El mundo del trabajo se mueve, el iuslaboralismo también*”. EL BLOG DE EDUARDO ROJO (<http://www.eduardorojotorrecilla.es/2015/11/el-mundo-del-trabajo-se-mueve-el.html>)

Rojo Torrecilla, E. (16 de agosto de 2015), “*Vuelve el fútbol, vuelve la liga. Con el calendario 2015-2016 ¿podrán ejercer los futbolistas, si así lo quisieran, el derecho constitucional de huelga?*”. EL BLOG DE EDUARDO ROJO (<http://www.eduardorojotorrecilla.es/2015/08/vuelve-el-fútbol-vuelve-la-liga-con-el.html>)

Rojo Torrecilla, E. (9 de Junio de 2013), “*Sobre los derechos laborales y de SS de los ciudadanos de la UE y sus familiares (algunas recientes sentencias del TJUE)*”. EL BLOG DE EDUARDO ROJO (http://www.eduardorojotorrecilla.es/2013/06/sobre-los-derechos-laborales-y-de_9.html)

Rojo Torrecilla, E. (19 de Febrero de 2013), “*Los futbolistas, el derecho al trabajo y la protección de los menores de edad para decidir su futuro. El impacto de la sentencia dictada por el Tribunal Supremo en el “Caso Raúl Baena” (I)*” EL BLOG DE EDUARDO ROJO (<http://www.eduardorojotorrecilla.es/2013/02/los-futbolistas-el-derecho-al-trabajo-y.html>)

Rojo Torrecilla, E. (31 de diciembre de 2010), “*Gestión colectiva de contratación de trabajadores extranjeros en origen para 2011*”. EL BLOG DE EDUARDO ROJO (<http://www.eduardorojotorrecilla.es/2010/12/>)

“*Así es el primer convenio colectivo de fútbol femenino*”
www.abc.es/deportes/abci-primer-convenio-colectivo-fútbol-sala-femenino-201812181721_noticia.html

Ramón Fuentes (16 de noviembre de 2018), “*El Fútbol femenino tendrá su primer convenio colectivo de la historia*”. www.sport.es/es/noticias/fútbol/fútbol-femenino-tendra-primer-convenio-colectivo-historia-7150707

“*La mitad de las mujeres futbolistas profesionales no cobran*”. www.20minutos.es/deportes/noticia/mujeres-futbolistas-sueldo-retirada-3394934/0/

“*La selección femenina de fútbol de Estados Unidos demanda a su federación por discriminación*” www.nytimes.com/es/2019/03/08/futbolistas-mujeres-estados-unidos-discriminacion/amp/?__twitter_impression=true

Jurisprudencia

(Base de datos utilizadas: *Aranzadi Instituciones* y *Vlex Global*).

- STC 99/1994, de 11 de abril
- STS, de 25 de junio de 2008, Rec.nº 4560/2003
- STS, de 2 de abril de 2009, Rec.4391/2007
- STSJ de Catalunya, de 8 de noviembre de 1996 (AS/4827).
- STSJ Madrid, 8 Julio 2002, Rec.324/2002
- STSJ del País Vasco, de 29 de enero de 2008 (Rec. 2801/2007)
- STSJ de Catalunya, de 28 de Septiembre de 2008, Rec. 2549/2009,
- STSJ de Castilla-La Mancha, de 15 octubre 2011, Rec.498/2011
- JS núm.7 de Sevilla , de 16 de junio de 2004 (Proc.núm. 555/2001)

Legislación

- Constitución Española
- Ley 10/1990, de 15 de octubre, del Deporte.
- LO 1/1982, de 5 de mayo, de Protección Civil del Derecho al Honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen.

- Real Decreto 2806/1979, de 7 de diciembre, por el que se establece el Régimen Especial de la Seguridad Social de los jugadores profesionales de fútbol.
- Real Decreto 318/1981, de 5 de febrero, por el que se dictan normas reguladoras de la relación laboral especial de los deportistas profesionales.
- Convenio colectivo para la actividad de fútbol profesional
- Convenio Colectivo de Fútbol Sala Femenino, entre el Pescados Rubén Burela F.S y Jugadoras Profesionales del Club.
- Convenio Colectivo para la actividad de fútbol profesional en la categoría de 2ª B
- Reglamento General de la Real Federación Española de Fútbol
- Borrador del Anteproyecto para la Nueva Ley del Deporte

Revistas, anuarios y otros

- *Anuario de Estadísticas Deportivas 2018*. Ministerio de Educación, Cultura y Deporte (Elaborado por la Subdirección General de Estadística y Estudios)

ANEXO

ANEXO 1: Entrevista con el Sr. Eric Pujol

A continuación se expondrá una transcripción de la entrevista realizada el pasado 3 de Abril de 2019, con el Sr. Eric Pujol (Barcelona, 1995), futbolista *amateur* con experiencia en Tercera División, mayoritariamente. Su trayectoria deportiva, una vez terminada la etapa formativa en su club de origen (temporada 14/15), está resumida en la siguiente tabla:

Temporada	Dato	Último club	Nuevo club
18/19	01/07/2018	  CF Gavà	  Granollers
17/18	16/11/2017	  Cerdanyola FC	  CF Gavà
17/18	01/07/2017	  CE Sabadell B	  Cerdanyola FC
16/17	01/07/2016	  CF Gavà	  CE Sabadell B
15/16	01/07/2015	  Vilassar de Mar	  CF Gavà
14/15	01/07/2014	  CF Damm F. base	  Vilassar de Mar

25

Así pues, el Sr. Pujol cuenta con sobrada experiencia en el fútbol de Tercera División, por lo que es un caso atractivo de analizar. Para ello, aparte del estudio de dos de sus contratos, el jugador también ha accedido a realizar una entrevista, que a continuación se expondrá. Por otra parte, los contratos analizados y adjuntos en el anexo del presente estudio son los que el jugador firmó con el Club de Fútbol Gavà (la temporada 2016/2017), y con el CE Sabadell (la temporada 2017/2018). Ambos contratos, a pesar de pertenecer a equipos de una misma categoría deportiva, son radicalmente opuestos en lo que a salario se refiere.

²⁵ Datos extraídos del portal *Transfermarkt*, sitio web que tiene información general del mundo del fútbol, entre la que se incluye la trayectoria deportiva de una cartera muy amplia de futbolistas.

Entrevista

- **¿Cuál era la duración y la fecha de vigencia de los contratos que firmó? ¿La extinción del contrato estaba ligada a algunos hitos deportivos o era a fecha cierta?**

Eric Pujol: “Todos los contratos que he tenido a lo largo de estos años en Tercera división han tenido una vigencia de 1 año deportivo, es decir, todos se iniciaban en julio y finalizaban en mayo del año siguiente, que es lo que dura la temporada deportiva. Ninguno de ellos estaba ligado a ningún hito deportivo. El único caso destacable es el contrato con el CE Sabadell, en el que tenía la posibilidad de una renovación por un año más, pero en ningún caso ligado a éxitos o fracasos deportivos. Dicha renovación solo respondía al interés de las partes, es decir, se debía llegar a un acuerdo mediante club y jugador, al cual finalmente no se llegó, y decidimos conjuntamente finalizar nuestra relación deportiva”.

- **¿En alguno de sus contratos, se hacía referencia a algún Convenio o normativa estatal o autonómica aplicable en el contrato?**

E.P.: “No se hacía mención a ningún Convenio específico. Solamente se mencionaba que yo debía conocer los Reglamentos y las Normas generales de la competición y del fútbol, así como el sometimiento a las leyes españolas y a los tribunales del Juzgado de lo Social de cada ciudad en las que yo jugaba.

- **En el momento de firma del contrato, ¿hubo alguna prima de contratación o fichaje?**

E.P.: “En mi caso nunca ha habido primas por la contratación, aunque mi representante se llevaba una comisión del 10% del contrato en todos los contratos que he firmado, por sus gestiones. Además, aunque no lo puedo probar porque no tengo ningún documento que así lo certifique, sé que también se llevaba una comisión por parte del club”.

- **¿Recibió el jugador alguna percepción económica del club (salario, bonificaciones, etc.)? ¿Con que periodicidad?**

E.P.: “En los contratos se especifica, eran cuotas mensuales. En unos se indicaba en concepto de dietas y desplazamientos (Gavà) y en otros como concepto de servicios realizados (Sabadell)”.

- **¿Había en el contrato alguna cláusula que hiciese referencia explícitamente al concepto de “salario”? De ser así, ¿qué cantidad suponía para el jugador? Si no había ninguna cláusula que hiciese referencia a salario, ¿había alguna cláusula que reflejase una contraprestación ligada a una compensación por gastos derivados de la actividad deportiva (viaje, dietas, ropa, etc.)? ¿En qué cantidad?**

E.P.: “En todos los casos se hacía referencia a las *condiciones* salariales del contrato. A pesar de que la calificación de los mismos difería, en todos ellos tenía un “salario” de 500/550€ mensuales.

Si analizamos por casos, en el contrato del C.E. Sabadell, se hablaba de salario. Además, cómo yo tenía contrato con el equipo filial, que estaba en Tercera División, tenía aparte de este importe mensual, primas por jugar con el primer equipo y optaba a una prima de 550€ si jugaba en un mínimo de 25 partidos a lo largo de la temporada con el filial.

Con el Gavà, se hablaba de contraprestación, y me pagaban 500€ por dietas, sin ningún otra prima.

Por otro lado, en mi última temporada con el Granollers, tenía estipulado en el contrato 300€ por trabajo y 200€ por dietas y desplazamientos”.

- **¿Esta compensación de gastos se debían justificar debidamente ante el club? ¿Existía algún límite?**

E.P.: “No en mi caso, pero tengo constancia de que otros clubs de la categoría obligaban a los jugadores a entregar tickets de gasolina (entre otros conceptos) para poder justificar el salario que estos tenían, siempre justificado por desplazamientos y dietas”.

- **¿Existía algún otro tipo de contraprestación por parte del club al jugador que no fuese derivada de los propios gastos (prima por partidos, por eventos, etc.)?**

E.P: “Con el Sabadell tenía las primas comentadas. Además, cuando se celebraba algún evento de peñas de aficionados del club, ellos te obligaban a asistir, a cambio de una contraprestación económica de unos 50/100€ por evento, aunque no estaba justificado en contrato”.

- **¿Se exigía al jugador ofrecer servicios al club ajenos a la práctica del fútbol para justificar un posible salario (por ejemplo, entrenar a un equipo de la escuela del club)?**

E.P: “No en mi caso, pero como con el tema de justificación de gastos, sé que a compañeros de la misma categoría sí se lo han hecho, como por ejemplo en el caso del Cerdanyola cuando yo jugaba”.

- **Durante el tiempo de vigencia del contrato, ¿cotizó en algún momento el jugador en la Seguridad Social?**

E.P: “Sí, en todos los clubes en los que he tenido un contrato, siempre he querido cotizar en la SS. En Granollers solo cotizaba por los 300€, los otros 200€ eran en “negro”, es decir, de forma irregular”.

- **¿Acudió el futbolista a la AFE en algún momento de su carrera deportiva para activar el mecanismo de la Comisión Mixta (para reclamación de impagos)?**

E.P: “En el Gavà (2ª etapa), estuvimos 5 meses sin cobrar y acudimos a la AFE. Por suerte, no hizo falta que la Asociación nos pagara nada porque se solucionó cuando la propia AFE presionó al club. Al final acabamos pactando con el club y la mayoría de los jugadores perdonamos parte de lo que se nos debía. En mi caso, por ejemplo, dejé de cobrar el 35%, unos 1.500€”.

- **¿Había alguna cláusula en el contrato relacionada con la vida profesional del futbolista ajena a la actividad deportiva (estudios, trabajos...)? Y en el día a día del futbolista, ¿hubo algún problema para compaginar dichas actividades?**

E.P: “Teníamos cláusulas referentes a que se debía mantener la mejor forma física, así como de cuidado de nuestro cuerpo no realizando actividades que pusieran en riesgo la integridad física (tales como el esquí, por ejemplo). No se obligaba a nadie a dejar de trabajar/estudiar. No fue un problema para mi compaginar nada, aunque sí que es verdad que se tenía menos tiempo para dedicar a los estudios. Aun así, he conseguido sacarlo todo a tiempo, con una peor media de notas de la que podría haber tenido con más tiempo, pero siempre he estado al día”.

