

Este documento es una versión postprint de:

Muñoz Ruiz, A.B. (2016). La dualidad reguladora en la actividad de fútbol profesional: algunas reflexiones al hilo de la aprobación del nuevo convenio colectivo de 2016. *Revista de Información Laboral*, 3, p. 161-174

La dualidad reguladora en la actividad de fútbol profesional: algunas reflexiones al hilo de la aprobación del nuevo convenio colectivo de 2016.

BIB 2016\2026

Ana Belén, Muñoz Ruiz. Profesora Titular Visitante de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad Carlos III de Madrid

Publicación:

Revista de Información Laboral num.3/2016
Editorial Aranzadi, S.A.U.

I. La consagración de la tradición negociadora en el fútbol profesional

Las condiciones de trabajo del jugador de fútbol profesional se regulan en el [RD 1006/1985, de 26 de junio](#), que ordena la relación laboral especial de los deportistas profesionales, que establece unos mínimos que luego son mejorados y/o completados por el Convenio Colectivo y el contrato de trabajo¹. En la actividad de fútbol profesional existe una clara tradición negociadora que comenzó a finales de los años ochenta y que se viene desarrollando hasta la actualidad. Así, de forma reciente, se ha aprobado el nuevo [Convenio Colectivo para la actividad del Fútbol Profesional](#) publicado en el BOE de 8 de diciembre de 2015². Dicho Convenio ha sido negociado por la Liga Nacional de Fútbol Profesional (asociación deportiva integrada por todas las Sociedades Anónimas Deportivas y Clubes que participan en competiciones oficiales de fútbol de ámbito estatal y carácter profesional; en adelante LNFP), y por la Asociación de Futbolistas Españoles (sindicato que defiende los intereses de los trabajadores)³.

¹ De forma supletoria y siempre que no sean incompatibles con la naturaleza especial de la relación laboral de los deportistas profesionales, puede acudir al [Estatuto de los Trabajadores](#) y demás regulación común ([artículo 21](#) del RD 1006/1985). Vid. el estudio de conjunto de A.Desdentado Bonetey AB.Muñoz Ruiz, "El contrato de trabajo deportivo a través de la jurisprudencia", Francis Lefebvre, Madrid, 2015.

² La norma convencional no entra en vigor de forma inmediata sino que sustituirá al Convenio actualmente vigente el 1 de julio de 2016. Mientras tanto se sigue aplicando el [Convenio Colectivo para la Actividad del Fútbol Profesional](#) publicado en BOE el 9 de octubre de 2014, cuya modificación parcial se publicó en el [BOE de 19 de noviembre de 2015](#). La vigencia ordinaria del nuevo Convenio Colectivo finalizará el día 30 de junio de 2020. A su vez, el Convenio Colectivo quedará prorrogado en su totalidad por períodos sucesivos de cuatro años si no fuera denunciado, por cualquiera de las partes, con al menos seis meses de antelación a la fecha de su finalización o a la de cualquiera de sus prórrogas. En el supuesto de prorrogarse la vigencia del convenio se producirá una revisión anual automática de todas las

cláusulas de contenido económico, de conformidad con la fórmula elegida en dichas cláusulas, o en su defecto a través de la variación experimentada por el Índice de Precios al Consumo (IPC) en la temporada inmediatamente anterior (artículos 4 y 5 del [Convenio Colectivo para la Actividad del Fútbol Profesional](#)).

3 [Artículos 16 y 41](#) de la [Ley 10/1990, de 15 de octubre](#) , del Deporte.

El presente análisis pretende dar cuenta de las novedades del nuevo Convenio Colectivo así como destacar aquellas singularidades que caracterizan a esta actividad profesional y que tienen un claro reflejo en la negociación colectiva.

II. Los ámbitos funcional y personal del convenio colectivo: deportistas incluidos y excluidos

Lo primero que llama la atención es que el concepto de deportista profesional que emplea el convenio colectivo tiene un alcance más limitado que el definido por el [RD 1006/1985](#) . Conviene recordar que son deportistas profesionales quienes, en virtud de una relación establecida con carácter regular, se dediquen voluntariamente a la práctica del deporte por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de un club o entidad deportiva a cambio de una retribución y que la laboralidad de la relación no requiere que la actividad prestada sea de absoluta dedicación y constituya el exclusivo o fundamental medio de vida, puesto que el deportista también puede desarrollar otros cometidos remunerados, sin que ver por ello desvirtuada su profesionalidad⁴ .

4 [Artículo 1.2](#) del RD 1006/1985 y [STS 2.4.2009](#) .

Por su parte, el nuevo Convenio Colectivo al igual que su predecesor se limita a proteger al deportista de élite. Así, el [Convenio Colectivo para la actividad de Fútbol Profesional](#) incluye en su ámbito funcional a los futbolistas profesionales que prestan sus servicios en los equipos de los Clubes de Fútbol o Sociedades Anónimas Deportivas, adscritos a la Liga Nacional de Fútbol Profesional. La Liga Nacional de Fútbol Profesional integra la Primera División y la Segunda División A⁵ . De donde cabe deducir que quedan excluidos del ámbito del convenio los futbolistas de la Segunda División B, 3ª División A y las divisiones regionales. En esta línea, a los jugadores de Segunda División B se les aplica el Convenio Colectivo publicado en BOE 14 de noviembre de 1989 que regula sus condiciones de trabajo. En principio, la vigencia ordinaria del mencionado Convenio estaba prevista hasta el 1 de junio de 1990, sin embargo, permanece vigente ya que no ha sido denunciado⁶ . La parte social negociadora del mencionado Convenio es la Asociación de Futbolistas Españoles, luego, se produce una coincidencia con respecto al Convenio Colectivo para la Actividad de Fútbol Profesional. La divergencia se identifica, pues, en la patronal en la medida que los Clubes deportivos representados en uno y otro caso no son los mismos. Como se verá a lo largo de este análisis, la dualidad reguladora y la falta de actualización y revisión del [Convenio Colectivo de 1989](#) produce algunos desajustes en la práctica laboral deportiva que deberían ser corregidos.

5 Artículos 1 y 2 del Convenio Colectivo para la actividad de Fútbol Profesional.

6 Artículos 4 y 5 del Convenio Colectivo para la Actividad de Fútbol Profesional en la Categoría Nacional de 2ª B.

III. Las nuevas condiciones económicas pactadas

El [artículo 8.1](#) del [Real Decreto 1006/1985](#) remite al convenio colectivo o al contrato individual en relación a la remuneración de estos deportistas, disponiendo la consideración legal de salario "de 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", excluyendo en su numeral 3º únicamente "aquellas cantidades que con arreglo a la legislación laboral vigente no tengan carácter salarial". Por su parte, el nuevo [Convenio Colectivo para la Actividad de Fútbol Profesional](#) establece una estructura salarial que se concreta, además del sueldo mensual, en plus de antigüedad, prima de contratación o fichaje, prima de partido, pagas extraordinarias y derechos de explotación de imagen en su caso⁷. La estructura salarial que se pacta tiene un carácter flexible en la medida que permite su modificación con el límite de respetar el salario mínimo interprofesional que incorpora el convenio colectivo⁸.

7 Artículo 20 del Convenio Colectivo para la Actividad del Fútbol Profesional.

8 Artículo 27 del Convenio Colectivo para la Actividad de Fútbol Profesional.

Con carácter general, el salario del jugador profesional protegido por el convenio colectivo viene graduado en función de la división en que se encuadra. Así, a los futbolistas profesionales se les garantiza unas retribuciones mínimas por temporada, según participen en primera y Segunda División «A». Dichas cantidades se entienden devengadas siempre que el futbolista profesional participe durante la temporada en la misma división. En el supuesto de que variara la división, durante la misma temporada, tienen derecho a percibir la parte proporcional que le corresponda, en función del tiempo de permanencia en cada división⁹. La retribución mínima garantizada, así como el sueldo mínimo mensual se establecen sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 84.2 del [ET](#) sobre la prioridad aplicativa del convenio colectiva de empresa sobre el convenio de sector¹⁰. En concreto, se observa un incremento considerable del salario mínimo garantizado en el nuevo convenio:

9 Como excepción a las retribuciones mínimas por temporada garantizadas con carácter general en el apartado 1 de este artículo para Primera y Segunda División, cada Club podrá tener en la plantilla de su equipo adscrito a la LNFP hasta un máximo de tres futbolistas cuyo salario mínimo garantizado por todos los conceptos podrá ser 145.000,00 € en Primera División y 72.500,000 euros en Segunda División, durante el primer año y siempre que se cumplan los siguientes requisitos: a) La edad del futbolista, al 30 de junio de la temporada en curso, deberá ser inferior a 23 años. b) El futbolista debe haber pertenecido a la disciplina del Club al menos las tres temporadas inmediatas anteriores a la temporada en que se inscriba al futbolista por primera vez en el equipo adscrito a la LNFP. A tal efecto se computarán las temporadas que el futbolista estuviera en situación de cedido en otro club. c) El futbolista deberá ser inscrito por el Club en el equipo adscrito a la LNFP al inicio de la Competición Oficial. d) El futbolista no debe haber disputado con anterioridad a ser inscrito con el equipo adscrito a la LNFP más de diez encuentros (Anexo II del Convenio Colectivo de la Actividad del Fútbol Profesional).

10 Disposición Final 1ª del Convenio Colectivo de la Actividad del Fútbol Profesional.

Tabla 1: Comparativa salario mínimo garantizado

Salario mínimo garantizado	Convenio Colectivo 2014-2016	Nuevo Convenio Colectivo
1ª División	129.000€#	155.000€
2ª División A	64.500€	77.500€

Como novedad, en el nuevo Convenio Colectivo (Anexo II) se dice de forma expresa que en caso de IPC negativo, se tomará el IPC igual a 0%. Dicha referencia no existe en el Convenio Colectivo de la actividad de fútbol profesional de 2014.

No es muy frecuente la inclusión de pluses de antigüedad en los convenios colectivos de la actividad del deporte profesional, pero existe algún ejemplo como es el caso del fútbol profesional. En dicho Convenio Colectivo se concede este complemento a los jugadores por cada dos años de permanencia en el Club. Su importe es equivalente, con dos años de permanencia, al cinco por cien (5%) del sueldo mensual que perciba de su equipo. El devengo del citado plus de antigüedad no es absorbible ni compensable con las mejoras que por cualquier otro concepto vinieran concediendo los Clubes a sus futbolistas¹¹.

¹¹ Artículo 26 del Convenio Colectivo de la Actividad del Fútbol Profesional.

Se establece en la norma negociadora la naturaleza salarial de la prima de contratación, fichaje o permanencia indicando que su cuantía debe constar por escrito así como los periodos de pago¹². Se debe advertir que en un principio se suscitaron dudas en relación a la naturaleza de esta partida económica, sobre todo bajo la regulación del [Real Decreto 318/1981](#) (norma precedente al RD 1006/1985) que señalaba su carácter no salarial¹³, aunque esta calificación fue eliminada en el RD 1006/1985. La cuestión no es menor ya que la mayor parte de la retribución que percibe el deportista de su Club está representada por esta prima de fichaje¹⁴ y en la práctica sirve para diversificar la remuneración del jugador en función de su calidad¹⁵. Al respecto, el Tribunal Supremo señaló que, en realidad, pese a su denominación, la prima de fichaje no tiene en la práctica naturaleza compensatoria o indemnizatoria derivada del hecho de la contratación, sino que se abona como cualquier otro concepto salarial a lo largo de la vigencia del contrato. Por lo que se concluye que la prima de fichaje es inequívocamente salarial, de acuerdo con lo previsto en el artículo 26.1 del ET, los convenios colectivos que incluyen expresamente dicha prima entre los conceptos salariales que enumeran, y el [artículo 8.2](#) del RD 1006/1985, a cuyo tenor "tendrán la consideración legal de salario todas las percepciones que el deportista perciba del club o entidad deportiva, bien en metálico, o en especie, como retribución por la prestación de sus servicios profesionales"¹⁶. Tal conclusión tiene importantes efectos para el deportista profesional ya que el impago o los retrasos continuados en el abono de la "prima de fichaje" faculta al deportista para solicitar judicialmente la extinción del contrato con la indemnización correspondiente en base a lo dispuesto en los [artículos 16.2](#) del

RD 1006/1985 y 50.1 b) del ET y el importe de la ficha sí computa a los efectos indemnizatorios¹⁷.

¹² Artículo 22 del Convenio Colectivo para la Actividad del Fútbol Profesional: "Su cuantía deberá constar por escrito en el mismo, así como los períodos de pago, que podrán dividirse como mínimo en cuatro plazos distribuidos proporcionalmente a lo largo de la temporada, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 27 del Convenio. En el supuesto de que no pudiera determinarse la cantidad imputable a cada año de vigencia del contrato, cuando éste sea superior a uno, se entenderá que es igual al cociente que resulte de dividir la cantidad estipulada por los años de vigencia inicialmente pactados".

¹³ F.Rubio Sánchez, "El contrato de trabajo de los deportistas profesionales", Dykinson, Madrid, 2005, p. 221.

¹⁴ J.A.,Sagardoy Bengoecheay J.M.Guerrero Ostolaza, "El contrato de trabajo del deportista profesional", Civitas, Madrid, 1991, cit., p. 72.

¹⁵ M.,Cardenal Carro, "Derecho y Deporte: las relaciones laborales en el deporte profesional", Universidad de Murcia, 1996, p. 278

¹⁶ [SSTS de 13.2.1990](#) y [17.11.2004](#) . La segunda de las Sentencias no versa sobre la naturaleza de la prima de fichaje sino que resuelve el modo en que debe cotizarse por tales primas y en la responsabilidad que en su caso debe recaer sobre la empresa infractora, F.,Rubio Sánchez, F., "El contrato de trabajo de los deportistas profesionales", cit., pp. 224-226.

¹⁷ [SSTSJ Granada, 18.4.2012](#) y [Aragón 1.4.2015](#) . Vid. también R.Roqueta Buj, "[Las relaciones laborales en el deporte \(I\)](#)" , en AA.VV. (Dir. A.Palomar Olmeda), Derecho del Deporte, Aranzadi, Navarra, 2013, pp. 603-604.

En el nuevo Convenio Colectivo para la Actividad de Fútbol Profesional se pacta que la prima de partido (cuantía y se condiciones de percepción) se negociará por cada Club con su plantilla de deportistas profesionales o con cada deportista profesional de forma individual, y deberá constar, siempre por escrito firmado por el representante del Club y el jugador o representante de la plantilla¹⁸. La prima por partido es una retribución propia y característica de la retribución del jugador profesional que no puede ser dejada sin efecto unilateralmente por el Club, debiendo ante el descenso de categoría haber modificado los términos del contrato aminorando dichas primas, pero no puede eximirse de su pago, como si fuera una sanción impuesta al deportista por el descenso de categoría (descenso del equipo a la 2ª División B)¹⁹. El abono de la prima, normalmente, se realiza a los jugadores que jugaron o fueron convocados en el partido ganado, de no ser así la prima se convertiría en una retribución ordinaria o habitual²⁰.

¹⁸ Artículo 23 del Convenio Colectivo de la Actividad del Fútbol Profesional.

¹⁹ [STSJ Sevilla 20.10.2009](#) . R. ROQUETA BUJ, "Los deportistas profesionales. Régimen jurídico laboral y de Seguridad Social", Tirant Lo Blanch, Valencia, 2011, pp. 226-227.

²⁰ [STSJ Castilla y León 19.11.2008](#) .

Las pagas extraordinarias son otro concepto salarial presente en la negociación colectiva del fútbol profesional. Se pacta en el convenio dos pagas extras cuyo importe es el sueldo mensual pactado incrementado con el plus de antigüedad²¹.

²¹ Artículo 25 del Convenio Colectivo de la Actividad del Fútbol Profesional.

Pese que no está del todo resuelto en la normativa aplicable ni tampoco por la jurisprudencia si los derechos de imagen del deportista son salario o no, el nuevo Convenio Colectivo, en el artículo 28, establece, al igual que su predecesor, que para el caso de que el futbolista explote en su propio nombre sus derechos de imagen, por no haber sido estos cedidos temporal o indefinidamente a terceros, la cantidad que el Club satisfaga a aquél por la utilización de su imagen, nombre o figura con fines económicos, tiene la consideración de concepto salarial. En tal supuesto, la cantidad acordada debe constar por escrito, ya sea a nivel individual o de la plantilla del Club²².

²² Al respecto, existen dos Sentencias del Tribunal Supremo que se han pronunciado en un sentido opuesto, si bien los casos resueltos no son exactamente iguales: [SSTS 20.4.2009](#) y [26.11.2012](#). Vid. sobre esta problemática A.Desdentado Bonetey AB.Muñoz Ruiz, "El contrato de trabajo deportivo a través de la jurisprudencia", cit., pp. 72-84.

Como ya se dijo antes, por lo que se refiere a la estructura salarial de los jugadores de la 2ª División B habrá que estar a lo dispuesto en el Convenio Colectivo específico de 1989, cuyo artículo 24 señala los mismos conceptos salariales ya expuestos con la salvedad de que la retribución mínima garantizada se fija en 750.000 pesetas por todos los conceptos²³. En caso de prórroga del Convenio por una o más temporadas, se acuerda que se produzca una revisión salarial automática, sobre los mínimos garantizados para cada temporada de nueva vigencia, igual al aumento que haya experimentado el I.P.C., incrementado en dos puntos²⁴.

²³ Artículo 25 Convenio Colectivo para la Actividad de Fútbol Profesional en la Categoría Nacional de 2ª B.

²⁴ Disposición Adicional 1ª del Convenio Colectivo de Fútbol Profesional 2ª División B.

IV. Novedades en materia de ordenación del tiempo de trabajo

La ordenación del tiempo de trabajo se articula sobre la base de reglas flexibles que permitan adaptar los mínimos de derecho necesario que existen en el régimen laboral común a las singularidades de la competición y calendario deportivo. Partiendo de estas premisas, no resulta extraño que la norma reglamentaria y la negociación colectiva de sector no incorporen muchos detalles en esta materia.

La duración de la jornada del deportista profesional se fija en el convenio colectivo o contrato individual, con respeto en todo caso de los límites legales vigentes, que pueden aplicarse en cómputo anual. La jornada laboral -señala el [RD 1006/1985](#) - comprende la prestación efectiva de los servicios del deportista 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. Ahora bien, con el propósito de dotar de flexibilidad a los clubes, se excluyen del cómputo de la duración máxima de la jornada los tiempos de concentración previos a la celebración de competiciones o actuaciones deportivas, así como los empleados en los desplazamientos hasta el

lugar de la celebración de las mismas, sin perjuicio de que a través de la negociación colectiva se pueda regular el tratamiento y duración máxima de tales tiempos²⁵.

²⁵ [Artículo 9](#) del RD 1006/1985.

Por su parte, el Convenio Colectivo para la Actividad de Fútbol Profesional incluye máximos de jornada diaria. Así, por ejemplo, la jornada del futbolista profesional comprende la prestación 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 que, en ningún caso, superará las siete horas del día. Las actividades incluidas en la jornada son: i) Entrenamientos: Serán decididos por el Club o entrenador y comunicados a los futbolistas con la necesaria antelación. Los entrenamientos se realizarán en forma colectiva, no siendo conforme a derecho cualquier apartamiento, salvo los casos de recuperación por enfermedad, lesión u otra causa justificada que deberá ser notificada por escrito al futbolista; ii) Concentraciones y desplazamientos: El futbolista queda obligado a realizar las concentraciones que establezca el Club, siempre que no excedan de las 36 horas inmediatamente anteriores a la de comienzo del partido, cuando se juegue en campo propio. Si se jugase en campo ajeno, la concentración no excederá de 72 horas (incluido el tiempo de desplazamiento), tomándose igualmente de referencia la de comienzo del partido; y, iii) Otros menesteres: Comprenden la celebración de reuniones de tipo técnico, informativo, sauna y masaje que deberán ser comunicadas al futbolista con la debida antelación²⁶.

²⁶ Artículos 7 y 8 del Convenio Colectivo para la Actividad del Fútbol Profesional.

Así, el nuevo Convenio Colectivo señala que "los entrenamientos se realizarán en forma colectiva, no siendo conforme a derecho cualquier apartamiento, salvo los casos de recuperación por enfermedad, lesión u otra causa justificada que deberá ser notificada por escrito al futbolista". La versión anterior sólo expresaba que "los entrenamientos se realizarán en forma colectiva, salvo los casos de recuperación por enfermedad, lesión u otra causa justificada que deberá ser notificada por escrito al futbolista". Conviene recordar que en la práctica se había calificado de infracción a la ocupación efectiva la constante actitud de alejamiento del deportista por parte del Club, es decir, de total inactividad de éste, sin motivo o razonamiento que lo justifique dentro de las actividades deportivas²⁷ o impedirle entrenar con su equipo sin imponerle sanción alguna²⁸ o también que haya una participación escasa del deportista en los entrenamientos debido a que el entrenador cuenta preferentemente para los partidos de entrenamiento con los diez jugadores considerados mejores por éste entre los cuales no se encuentra el jugador²⁹. Con todo ello, se creaba una situación de menoscabo profesional con el consiguiente perjuicio para su formación profesional, lo que no excluía que pueda el club o el entrenador prescindir de los servicios del jugador cuando se trate de celebrar partidos ante el público, por considerar que de esa manera se pueden obtener mejores resultados, pero que, en ningún caso, le podía negar la participación en los entrenamientos, ni apartarlo de las demás actividades instrumentales o

preparatorias para el ejercicio de la actividad deportiva, precisamente para mantener la forma adecuada para cuando deba participar en el equipo. En este punto, la nueva redacción del Convenio Colectivo es más garantista para el jugador ya que presume que no es conforme a derecho cualquier apartamiento del jugador de los entrenamientos que no se deba a enfermedad, lesión u otra causa justificada³⁰.

27 [STSJ Comunidad Valenciana 1.12.2005](#) .

28 [STSJ Granada, 29.1.2002](#) .

29 [STSJ Galicia 9.6.1997](#) .

30 Este cambio ya fue incluido en la modificación parcial del [Convenio Colectivo para la actividad del fútbol profesional publicado de 2014](#) , publicada en el [BOE de 19 de noviembre de 2015](#) .

Por lo que se refiere al tiempo en que el suplente permanece en el banquillo, aunque el Convenio Colectivo no diga nada al respecto, se debe considerar como tiempo de trabajo ya que tales deportistas están prestando servicios efectivos "ante el público", en concreto, cubrir posibles contingencias en su equipo aunque no participen en el juego. Desde esta perspectiva, la convocatoria para la disputa de un partido supone computar todo el periodo de tiempo que transcurre desde que el jugador se pone a disposición del club o entidad deportiva a efectos de concentraciones, desplazamientos y, especialmente, disputa del encuentro en cuestión, siendo indiferente el tiempo que el deportista permanezca efectivamente en el terreno de juego³¹.

31 F.Rubio Sánchez, "El contrato de trabajo de los deportistas profesionales", cit., pp. 244-245.

Existen peculiaridades de competición y calendario de los deportistas profesionales que inciden en el régimen laboral de los descansos y vacaciones. Así, este colectivo, conforme a la normativa reglamentaria, disfruta de un descanso mínimo semanal de día y medio, que se fija de mutuo acuerdo, y que no coincide con los días en que haya de realizarse ante el público la prestación profesional del deporte. En el caso de que el descanso semanal no pudiera disfrutarse ininterrumpidamente, por exigencias deportivas del club o entidad deportiva, la parte no disfrutada se traslada a otro día de la semana. Para los supuestos en que existiesen compromisos de inmediatas actuaciones deportivas, el descanso semanal mínimo puede computarse como equivalente a treinta y seis horas. Por lo que se refiere a las fiestas incluidas en el calendario oficial, cuando no sea posible su disfrute, por exigencias deportivas del club o entidad deportiva, se traslada el descanso a otro día de la semana³². La negociación colectiva del sector no ha ampliado los periodos de descanso semanal pero sí regula otras circunstancias como el disfrute total o parcial de forma ininterrumpida del mismo. De este modo, los futbolistas disponen de un descanso semanal mínimo de día y medio, del que, al menos, un día será disfrutado de forma continuada, a partir de las cero horas, dejándose al acuerdo de las partes el disfrute del medio día restante, que tampoco podrá ser fraccionado³³.

32 [Artículo 10](#) del RD 1006/1985.

33 Artículo 9 del Convenio Colectivo para la Actividad de Fútbol Profesional.

Como puede observarse, no se prevén reglas especiales ni en la norma reglamentaria ni tampoco en el convenio colectivo en materia de descanso para los deportistas menores de dieciocho años. Conviene recordar que en el régimen general se establece un mínimo de dos días de descanso semanal y que, en principio, no hay impedimento alguno para su traslación a la actividad deportiva al tratarse de normas de orden público laboral³⁴.

34 Artículo 37.1 del [ET](#). Se advierte esta laguna en el trabajo de F. RUBIO SÁNCHEZ, "El contrato de trabajo de los deportistas profesionales", cit., pág. 251.

En materia de vacaciones, el mínimo legal es de treinta días naturales, remitiéndose al convenio colectivo o contrato individual el periodo de disfrute así como su posible fraccionamiento³⁵. Por su parte, el Convenio Colectivo para la Actividad de Fútbol Profesional reitera el periodo legal especificando que, al menos, 21 serán disfrutados de forma continuada y el resto cuando las partes lo acuerden. En caso de desacuerdo, se disfrutará los 30 días de forma continuada. En ningún caso, se permite sustituir el período vacacional por compensación económica³⁶. Por otro lado, el nuevo convenio colectivo declara inhábiles determinados días que coinciden con las festividades Navideñas y efectúa remisión al ET por lo que se refiere a otros permisos especiales³⁷.

35 [Artículo 10](#) del RD 1006/1985.

36 Artículo 10 del [Convenio Colectivo para la Actividad del Fútbol Profesional](#).

37 Artículo 11 del Convenio Colectivo para la Actividad del Fútbol Profesional. El deportista debe solicitar el permiso preavisando siempre que ello sea posible en razón de la causa y de las circunstancias concurrentes y debe justificar su utilización, pues de otro modo se entenderán como ausencias injustificadas. Al respecto, la [STSJ de la Comunidad Foral de Navarra 5.12.1997](#) en un supuesto en el que el deportista reclama la retribución de los partidos correspondientes a la licencia por matrimonio en base al artículo 37.3 a) del ET, declara que "dicha retribución será ordinariamente debida previa acreditación del oportuno permiso o autorización judicial, pues el empresario deportivo tiene derecho a ser advertido oportuna y temporáneamente, para que la licencia no perjudique la organización y dirección de la actividad empresarial". Vid. R. ROQUETA BUJ, "Las relaciones laborales en el deporte (I)", cit., pp. 601-602.

La regulación convencional descrita es bastante semejante a la prevista en el [Convenio Colectivo de 2ª División B](#), con la salvedad de la reciente garantía para los jugadores de 1ª División y 2ª División A, referida a los apartamientos de los entrenamientos.

V. El detallado régimen sancionador del convenio colectivo

El club o entidad deportiva puede sancionar al deportista por incumplimientos contractuales según su gravedad que, a su vez, pueden ser objeto de revisión ante la jurisdicción laboral. La tipificación de las faltas y sanciones se concreta en los convenios colectivos pudiendo comprender sanciones pecuniarias. Ahora bien, en

ningún caso, pueden imponerse sanciones por actuaciones o conductas extradeportivas, salvo que repercutan grave y negativamente en el rendimiento profesional del deportista o menoscaben de forma notoria la imagen del club o entidad deportiva. Tampoco se permite la imposición de sanciones que consistan en la reducción de la duración de las vacaciones o en cualquier otra minoración del derecho al descanso del deportista³⁸.

³⁸ [Artículo 17](#) del [RD 1006/1985](#).

La negociación colectiva de la actividad del fútbol profesional regula con detalle el régimen disciplinario del deportista profesional. Es usual fijar como garantía procedimental la preceptiva instrucción del expediente contradictorio previo para la sanción de cualquier falta del jugador³⁹. En esta relación laboral especial llama la atención la multa de haber que permite la norma reglamentaria e incorpora la negociación colectiva. Se debe recordar que en el régimen laboral general este tipo de sanciones están prohibidas según expresa el artículo 58.3 del [ET](#). Se habilita, además, en el Convenio Colectivo al contrato de trabajo para establecer otro tipo de conductas, siempre de naturaleza leve, que en el ámbito de la organización del propio Club/SAD sea preciso establecer, y sin que puedan ser sancionadas de modo más grave que las faltas de igual naturaleza conforme al Reglamento General⁴⁰.

³⁹ Anexo V, del Convenio Colectivo para la Actividad del Fútbol Profesional.

⁴⁰ Anexo V, del Convenio Colectivo de la actividad del Fútbol Profesional. Junto al régimen disciplinario laboral, coexisten las normas sancionadoras del deporte. Así, el RD 1006/1985 señala que las infracciones de las reglas del juego o de la competición y de las normas generales deportivas se rigen por lo dispuesto en la [Ley 10/1990, de 15 de octubre](#), del Deporte y el [Real Decreto 1591/1992, de 23 de diciembre](#), sobre disciplina deportiva. Pese a que existen claras interrelaciones entre la normativa laboral y la sancionadora específica del deporte rige el principio non bis in idem. Son infracciones de las reglas del juego o competición las acciones u omisiones que, durante el curso del juego o competición, vulneren, impidan o perturben su normal desarrollo e infracciones a las normas generales deportivas las demás acciones u omisiones que sean contrarias a lo dispuesto en la [Ley 10/1990](#) ([artículo 73](#) de la Ley 10/1990, de 15 de octubre, del Deporte. El artículo 76 de la mencionada norma tipifica las infracciones.). Por lo que se refiere al dopaje, la Ley del Deporte reenvía a normativa específica, en concreto, el [artículo 22](#) de la [Ley Orgánica 3/2013, de 20 de junio](#), de Protección de la salud del deportista y lucha contra el dopaje en la actividad deportiva tipifica las Infracciones de los Deportistas en materia de Dopaje, todo ello sin perjuicio de la aplicación supletoria de la mencionada ley ([artículo 76.8](#) Ley 10/1990). Las sanciones susceptibles de aplicación por la comisión de infracciones deportivas son: a) Inhabilitación, suspensión o privación de licencia federativa, con carácter temporal o definitivo, en adecuada proporción a las infracciones cometidas. b) La facultad, para los correspondientes órganos disciplinarios, de alterar el resultado de encuentros, pruebas o competiciones por causa de predeterminación mediante precio, intimidación o simples acuerdos, del resultado de la prueba o competición. c) Las de carácter económico, en los casos en que los deportistas, técnicos, jueces o árbitros perciban retribución por su labor, debiendo figurar cuantificadas en el reglamento disciplinario y en los Estatutos de la Federación correspondiente. Las sanciones de carácter económico pueden imponerse a todos los que intervienen o participan en las competiciones declaradas como profesionales, debiéndose igualmente proceder a su cuantificación en los reglamentos y estatutos correspondientes, así como, en su caso, los de la Liga Profesional. d) Las de clausura del recinto deportivo. e) Las de prohibición de acceso al estadio, pérdida de la condición de socio y celebración de la competición deportiva a puerta cerrada. f) La de apercibimiento, en los casos en que el deportista, aun habiendo facilitado los datos exigidos en el artículo 58.1 de la Ley 10/1990, no sea localizado hasta en tres ocasiones ([artículo 79](#) de la Ley 10/1990). En

materia de dopaje, las infracciones de los deportistas por infracciones tipificadas como muy graves son sancionadas con la suspensión de licencia federativa y multas económicas ([artículo 23](#) de la Ley Orgánica 3/2013).

De nuevo aparece como aspecto problemático la dualidad reguladora de los jugadores de fútbol en función de la categoría en que participen ya que en el caso de los jugadores de 2ª División B, la norma convencional de 1989 no incluye regulación al respecto del régimen sancionador.

VI. Reglas convencionales en materia de cesión del jugador

Como se sabe, una de las singularidades de los jugadores profesionales es la posibilidad de su cesión a otros Clubes bien sea con carácter temporal o definitivo. Es contenido variable en los acuerdos de cesión temporal la contraprestación económica que percibe el deportista en la medida en que existen cesiones gratuitas y otras que son onerosas. Si la cesión tuviera lugar mediante contraprestación económica, dice la norma reglamentaria que el deportista tiene derecho a percibir la cantidad acordada en pacto individual o colectivo, que no podrá ser inferior al 15 por 100 bruto de la cantidad estipulada. En el supuesto de cesión recíproca de deportistas, cada uno de ellos tiene derecho, como mínimo, frente al club de procedencia, a una cantidad equivalente a una mensualidad de sus retribuciones periódicas, más una doceava parte de los complementos de calidad y cantidad de trabajo percibidos durante el último año⁴¹. El [Convenio Colectivo para la Actividad de Fútbol Profesional](#) especifica que es el Club cesionario quien debe asumir el pago de la contraprestación económica por cesión temporal y debe ser abonada en el momento de la aceptación por el futbolista de la cesión. El mismo Convenio establece como mejora para los casos en que no se pacte cantidad alguna que el futbolista tiene derecho a percibir como mínimo el importe que resulte de dividir por doce la totalidad de las retribuciones percibidas del Club/SAD en la temporada inmediata anterior, multiplicado por el uno y medio por cien (1,5 %)⁴². Para idéntico supuesto descrito, en el [Convenio Colectivo para los Jugadores de 2ª División B](#) se pacta como compensación económica una doceava parte de las retribuciones percibidas por el jugador profesional del Club en la temporada inmediata anterior⁴³.

⁴¹ [Artículo 11](#) del [RD 1006/1985](#) .

⁴² Artículos 15 y 16 del Convenio Colectivo de la Actividad del Fútbol Profesional.

⁴³ Artículo 16 del Convenio Colectivo de Fútbol Profesional 2ª División B.

Por lo que se refiere a la cesión definitiva, se debe estar a lo que las partes pacten sobre condiciones económicas de conclusión del contrato; en ausencia de pacto la indemnización para el deportista no podrá ser inferior al 15% bruto de la cantidad estipulada⁴⁴. Sobre esta materia, el Convenio Colectivo señala que durante la vigencia de un contrato, el Club y el futbolista profesional podrán acordar la terminación del mismo, siempre que aquél haya concertado con otro club la cesión definitiva de los derechos contractuales que ostenta sobre el futbolista, y siempre que éste acepte, expresamente, dicha cesión definitiva. En este supuesto, el

contrato de cesión definitiva constará por escrito, en el que como mínimo figuren los Clubes intervinientes, el precio de la cesión, la aceptación expresa del futbolista cedido y su voluntad de dar por concluido el contrato en vigor con el Club cedente. El futbolista tendrá derecho a percibir, como mínimo, el 15 % del precio de dicha cesión, que deberá ser pagada por el Club adquirente de los derechos, en todo caso

45

44 Artículo 13RD 1006/1985.

45 Artículo 17 del Convenio Colectivo para la Actividad de Fútbol Profesional. Vid. también el artículo 17 del Convenio Colectivo de Fútbol Profesional 2ª División B con contenidos muy semejantes.

En relación a la cesión definitiva, se ha planteado quién es el club responsable - el cedente o el adquirente - del pago como prima de cesión, del 15% del precio del traspaso del futbolista, cuando dicho traspaso se ha realizado a un club extranjero. El supuesto se ha suscitado con anterioridad a la aprobación del nuevo Convenio Colectivo para la Actividad de Fútbol Profesional pero su solución sigue siendo de aplicación ya que la redacción de la norma convencional no ha variado en este punto. Se refiere al supuesto en que ni en el contrato de trabajo suscrito entre el trabajador y el Club existe cláusula alguna que haga referencia a las consecuencias económicas del traspaso, ni tampoco en el contrato suscrito entre los dos clubes se dice que club debe abonar la participación del futbolista en el traspaso. Al respecto, el Tribunal Supremo ha resuelto que el Convenio Colectivo para la Actividad de Fútbol Profesional establece y regula las normas por las que han de regirse las condiciones de trabajo de los deportistas profesionales que prestan sus servicios en los equipos de los clubes de fútbol o sociedades anónimas deportivas adscritas a la Liga Nacional de Fútbol Profesional (arts. 1 y 2 del Convenio). Señalándose en el artículo 3 que en el ámbito territorial se aplica: "A todos los futbolistas profesionales de los referidos clubes o sociedades anónimas deportivas del Estado Español". Consecuentemente, el Convenio profesional del fútbol se aplica únicamente a todos los clubes de las distintas divisiones que operan dentro del territorio nacional, los cuales conforman las diferentes ligas y han sido los firmantes del acuerdo convencional y no puede ser aplicado a equipos extranjeros que deben regirse por la legislación deportiva de su país, no pudiendo serle aplicable la obligación convencional de asumir el pago del 15% del traspaso, pues ello está pensado exclusivamente para las cesiones de jugadores entre los equipos de fútbol nacionales. Siendo indudable que si no existiese convenio colectivo la obligación correspondería siempre al club cedente, que es el empleador con quien venía ligado el jugador y el que, en principio, es responsable de la cesión, la misma solución tiene que adoptarse para el supuesto de que, aún existente el convenio, resulte en la práctica inexistente para el club extranjero que adquiere los servicios del jugador

46

46 [STS de 20.1.2015](#) .

VII. La nueva causa convencional de extinción del contrato del jugador: el descenso administrativo del club

Una de las principales novedades del nuevo Convenio Colectivo es la inclusión de la causa de extinción del contrato del jugador debido al descenso administrativo del Club. En concreto, el artículo 45 del [Convenio Colectivo para la Actividad de Fútbol Profesional](#) señala que es justa causa de extinción de los contratos y licencias suscritas por los futbolistas afectados por este convenio, el descenso de categoría del club o SAD por causas administrativas, así como la adopción de cualquier medida que impida a dicho club o SAD competir en la categoría en la que, conforme a los resultados deportivos, debería de hacerlo. El ejercicio de este derecho corresponde única y exclusivamente por el futbolista afectado, a través de la Asociación de Futbolistas Españoles, en el plazo improrrogable de diez días a contar desde la fecha en que se adopte la referida medida, debiendo notificar, de forma fehaciente, a la Liga de Fútbol Profesional, a la Real Federación Española de Fútbol y al club o SAD afectado, su deseo de desvincularse del club o SAD por este motivo. La extinción del contrato y de la licencia por esta causa lo será sin perjuicio del derecho del futbolista a exigir la indemnización que le pudiera corresponder ante la imposibilidad del cumplimiento del contrato en las condiciones pactadas⁴⁷.

⁴⁷ La causa de extinción se ha incorporado al [Convenio Colectivo para la Actividad de Fútbol Profesional de 2014](#) con el [Acta del acuerdo de modificación del referido Convenio colectivo](#) publicada en el BOE 19 de noviembre de 2015.

El Convenio Colectivo resuelve así una cuestión que no está prevista en el [RD 1006/1985](#) y que había suscitado cierta litigiosidad en la práctica laboral deportiva. Al respecto, cabían dos posibles situaciones: primera, que las partes contratantes no hubieran establecido cláusula alguna en el contrato de trabajo que concretase las circunstancias económicas y extintivas del jugador afectado; segunda, que existiera acuerdo al respecto.

En el caso de ausencia de pacto entre las partes, el salario del jugador profesional vendrá determinado en función de la división a quede adscrito el Club con el que existe el vínculo contractual. Conviene recordar que el Convenio Colectivo de Fútbol Profesional señala que cada futbolista profesional que participa en cualquiera de las Divisiones que se indican en el Anexo II del Convenio, deberá percibir como mínimo, por cada año de vigencia de su contrato, las cantidades que, en dicho anexo, se mencionan para cada División⁴⁸. Ello significa que si el Club contratante pasa de 1ª División a 2ª División A, el salario aplicable será el fijado en el Convenio para la 2ª División A. Mayores problemas presenta el descenso de categoría desde la 2ª División A hasta la 2ª División B, en cuyo caso, habrá que estar a la retribución fijada en el Convenio colectivo para la actividad del profesional en la categoría de segunda división «B» de 1989, cuyo artículo 25 establece una retribución mínima garantizada de *"setecientas cincuenta mil pesetas por cada temporada de vigencia de su contrato o la parte que proporcionalmente corresponda en razón al tiempo efectivo de prestación de su servicio"*, es decir, de 4.507,59 euros.

⁴⁸ Artículo 21 del nuevo Convenio Colectivo de Fútbol Profesional.

Tabla 2: Comparativa salario mínimo garantizado en función de la división del jugador

División del jugador	Convenio Colectivo aplicable	Salario mínimo garantizado
1ª División	Convenio Colectivo para la Actividad de Fútbol Profesional	155.000€
2ª División A	Convenio Colectivo para la Actividad de Fútbol Profesional	77.500€
2ª División B	Convenio Colectivo para la actividad del profesional en la categoría de segunda división B	750.000 ptas./mes (4.507,59 #)

Como se observa, la situación descrita era bastante perjudicial para el jugador afectado que continuaba en el mismo Club y sin que fuera factible la reclamación por modificación sustancial de sus condiciones de trabajo por la vía del artículo 41 del [ET](#) , ya que la reducción de su retribución no modifica las condiciones pactadas en el contrato de trabajo, debido a que la retribución la tiene reconocida para el supuesto de que el club participara en la Segunda División A, y no en la Segunda División B⁴⁹ .

⁴⁹ [STSJ Sevilla 20.2.2014](#) .

En ocasiones, los Clubes incorporaban en los contratos de trabajo de los jugadores la extinción automática del contrato y sin ningún tipo de indemnización para cualquiera de las partes. Se decía expresamente que: "En caso de que durante la vigencia del contrato, el Club descienda a Segunda División "B" el contrato quedará resuelto". Si bien algunos jugadores habían impugnado la extinción del contrato alegando que en realidad se había producido un despido objetivo así como el carácter abusivo de la mencionada cláusula, la doctrina de suplicación había concluido que este tipo de estipulaciones son plenamente válidas al estar pactada de común acuerdo por ambas partes, sin constancia de vicio alguno del consentimiento, ni abuso de derecho en su introducción en el contrato, pues se trata de cláusulas que contienen un equilibrio formal y que puede beneficiar o perjudicar de igual manera a ambas partes⁵⁰ . Como se ha dicho, la nueva regulación convencional reconoce expresamente la facultad extintiva sólo al futbolista. Luego, cabe plantearse si, a partir de la regulación convencional, la inclusión de futuras cláusulas en los contratos de trabajo de los jugadores como la descrita no entraría en contradicción con lo previsto en el Convenio Colectivo.

⁵⁰ [SSTSJ Murcia 4.5.2015](#) , [16.2.2015](#) y [23.2.2015](#) . De otro lado, es irrelevante que, con posterioridad, el equipo recuperara la Segunda División "A", por circunstancias ajenas a las partes, pues los términos de la cláusula contractual son claros en cuanto a las circunstancias que han de concurrir para que opere

la resolución del contrato, el descenso a la categoría de 2 "B", y tal descenso se produjo efectivamente por encontrarse en puesto de descenso cuando concluyo la temporada.

VIII. A modo de conclusión

El análisis realizado de la nueva norma convencional permite concluir que el nuevo [Convenio Colectivo para la Actividad del Fútbol Profesional](#) presenta significativos avances tales como los incrementos salariales, la ordenación del tiempo de trabajo y la nueva causa extintiva del contrato de trabajo del jugador por descenso de categoría del Club empleador. De la misma forma, se observa una línea continuista con respecto a las normas convencionales precedentes en el resto de las materias laborales.

Considerando la actividad del fútbol profesional en su conjunto, sigue llamando la atención la dualidad reguladora, por un lado, las condiciones de trabajo de los futbolistas de primera y segunda división A y, de otra parte, los futbolistas de segunda división B. Más aún, dado que realizan una misma actividad profesional, no parece irrazonable englobar a todos ellos en un mismo Convenio Colectivo o, al menos, promover la renovación de los contenidos del [Convenio Colectivo de 1989](#) . Hasta que ello ocurra, los jugadores de fútbol de 2ª División B seguirán afectados por un Convenio Colectivo cuya aplicación se presenta compleja debido a que no ha sido actualizado ni revisado desde su aprobación.
