

# Módulo 1. Obligaciones de carácter deportivo y otras obligaciones de carácter accesorio

## Introducción. Marco de la contratación (RD 1006/1985 y convenios colectivos)

### Ámbito de aplicación del RD 1006/1985

Para poder entender los elementos esenciales de la negociación que tiene lugar antes de la contratación de un futbolista profesional, y con el objetivo de analizar los derechos y deberes que tanto el jugador como el club asumen en virtud de la relación laboral, es importante contextualizar una serie de cuestiones.

La primera es que nos encontramos ante una relación laboral en la que el trabajador — es decir, el deportista— presta servicios retribuidos de manera voluntaria, por cuenta ajena y dentro de la organización y dirección del empleador, en este caso, el club que lo contrata.

Como ocurre en cualquier otra relación laboral, los requisitos y elementos esenciales que la configuran, y que siempre deben estar presentes, son los siguientes:

- **Voluntariedad.** Evidentemente, la contratación ha de ser voluntaria, ya que se necesita el conocimiento y el consentimiento libre de ambas partes para firmar el contrato que obligará a cada una de ellas.
- **Retribución:** para que la relación sea considerada como tal, es necesario que exista una contraprestación que perciba el trabajador. Si no existe dicha contraprestación —que se percibe en concepto de salario—, no habrá contrato de trabajo y, por lo tanto, no estaremos ante una relación laboral.
- **Dependencia:** las relaciones laborales son siempre dependientes, es decir, el trabajador está sujeto al poder del empleador y sometido a su dirección, organización, así como a su potestad disciplinaria y sancionadora. En este caso, el club tiene la capacidad para sancionar al jugador en caso de que este desobedezca sus órdenes o incumpla sus deberes contractuales.

- **Carácter personal:** el trabajo debe ser realizado personalmente por el trabajador y no por otra persona en su nombre o representación. El compromiso laboral es individual, por lo que no cabe la novación (sustitución) del trabajador por otro. Quedan, así, fuera del derecho del trabajo aquellas prestaciones realizadas por personas jurídicas o en las que el autor pueda ser intercambiable.
- **Ajenidad:** al trabajar por cuenta ajena, los frutos del trabajo no son propiedad del trabajador, sino que pertenecen, desde el momento en que se producen, al empleador. El trabajador por cuenta ajena atribuye a un tercero los beneficios de su trabajo.

Como es sabido, la relación laboral propia de los trabajadores por cuenta ajena está regulada y se sujeta a lo establecido en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (Estatuto de los Trabajadores). No obstante, como veremos a continuación, la aplicación de dicha norma resulta supletoria en el caso de los deportistas profesionales, en tanto que la relación laboral de dicho colectivo con los respectivos clubes se considera de carácter especial, de acuerdo con el artículo 2 del Estatuto de los Trabajadores, que indica lo siguiente: “Se consideran relaciones laborales de carácter especial [...] la de los deportistas profesionales”<sup>1</sup>.

Y, en la medida en que se le confiere ese carácter especial, se hace necesaria también una regulación específica que, en el caso de los deportistas profesionales, se concreta en el Real Decreto 1006/1985, de 26 de junio, por el que se regula la relación laboral especial de los deportistas profesionales. De acuerdo con el artículo 1 de dicho texto:

“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.

Quedan excluidos del ámbito de esta norma aquellas personas que se dediquen a la práctica del deporte dentro del ámbito de un club, percibiendo de este solamente la compensación de los gastos derivados de su práctica deportiva”<sup>2</sup>.

Por tanto, el elemento diferenciador entre deportistas profesionales y no profesionales es la retribución, cuya percepción en forma de salario por parte de los deportistas los incluye dentro del ámbito de aplicación del referido Real Decreto 1006/1985. Por su parte, y en contraposición, aquellos deportistas que únicamente son compensados por los gastos

---

<sup>1</sup> Real Decreto Legislativo 2/2015 de 2015. Ley del Estatuto de los Trabajadores. Art. 2. 23 de octubre de 2015

<sup>2</sup> Real Decreto 1006/1985 de 1985. Regulación de la relación laboral especial de los deportistas profesionales. Art. 1. 26 de junio de 1985



que les supone la práctica de su disciplina deportiva son considerados *amateurs* o aficionados. Consecuentemente, no les resulta aplicable ni la normativa específica ni la general, al no existir relación laboral alguna.

Al respecto se refiere también la Ley 39/2022, de 30 de diciembre —conocida como Ley del Deporte—, que en su artículo 21 indica:

1. “Son deportistas profesionales, quienes, en virtud de una relación establecida con carácter regular, se dedican voluntariamente a la práctica deportiva por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de un club o entidad deportiva a cambio de una retribución. Esta condición es personal e independiente de la calificación de la competición respectiva. Las personas deportistas profesionales a que se refiere este apartado están sujetas a la relación laboral especial prevista en el artículo 2.1.d) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en su normativa de desarrollo.
2. También tendrán la consideración de deportistas profesionales aquellas personas que se dediquen voluntariamente y de manera habitual a la práctica deportiva por cuenta propia, sin perjuicio de su pertenencia a cualesquiera entidades deportivas recogidas en esta ley, perciban por dicha actividad profesional por cuenta propia retribuciones económicas, que sean en todo caso procedentes de terceros diferentes a las entidades deportivas a las que pertenezcan no destinadas a la compensación de los gastos derivados de su práctica deportiva o premios por la participación en competiciones nacionales o internacionales y estén o deban estar afiliadas y de alta, por razón de dicha actividad profesional, en el correspondiente régimen del sistema de la Seguridad Social”<sup>3</sup>.

Sin embargo, no siempre resulta fácil diferenciar, en el mundo del deporte —no solo en el del fútbol—, entre salarios y compensaciones, ya que en ocasiones estas últimas son ficticias o simuladas, precisamente para evitar que resulte de aplicación una regulación, la laboral, mucho más exigente y gravosa para la parte empleadora.

Sobre dicha diferenciación se han pronunciado diversos tribunales, como el Tribunal Supremo (STS de 2 de abril de 2009) y varios Tribunales Superiores de Justicia, entre ellos el de Madrid (STSJ de 22 de diciembre de 2009), el de Cataluña (STSJ de 12 de diciembre de 2018) o el de Aragón (STSJ de 26 de septiembre de 2022). Estas resoluciones han

---

<sup>3</sup> Ley 39/2022 de 2022. Ley de Deporte. Art. 21. 30 de diciembre de 2022



contribuido a aclarar los límites entre profesionalismo y *amateurismo*, en particular en lo que respecta a la existencia o no de una relación laboral regulada.

Otro de los elementos necesarios para determinar si el Real Decreto 1006/1985 resulta o no aplicable es la consideración como actividad deportiva de las tareas y funciones del trabajador. Este punto tampoco ha sido pacífico para la doctrina reciente, ya que, si bien es indudable que los servicios prestados por los jugadores —independientemente del deporte— han de ser catalogados claramente como «actividad deportiva», existen otros supuestos controvertidos, como los casos de los entrenadores, entrenadores asistentes, preparadores físicos o, más recientemente, directores deportivos, que hasta no hace mucho no eran considerados deportistas profesionales por la jurisprudencia, al no ser catalogadas sus funciones propiamente como actividad deportiva.

En cualquier caso, y siendo el objeto del presente módulo el análisis de las obligaciones de carácter deportivo y accesorio del futbolista profesional, todo lo anterior debe servir para comprender más fácilmente el contexto de la contratación entre club y jugador, que, desde el inicio y de manera ineludible, deberá respetar lo establecido en el Real Decreto 1006/1985 y, con carácter supletorio, en el Estatuto de los Trabajadores.

### **Carácter temporal de la contratación**

El elemento más significativo de la relación laboral del deportista profesional es la obligatoriedad de que la contratación sea, en todo caso, de duración temporal.

Frente al principio de preferencia por el contrato de duración indefinida, consagrado en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, el contrato de los deportistas profesionales ha de ser siempre de duración determinada. Esto se debe, fundamentalmente, a que la actividad deportiva solo puede desarrollarse durante un número limitado de años, dadas las exigencias físicas, de destreza y habilidad que se requieren a los jugadores.

Por tanto, a diferencia de lo que sucede con los trabajadores del régimen común, cuyos contratos se presumen concertados por tiempo indefinido, la duración de los contratos de los deportistas debe contar con una fecha de extinción estipulada. Esta característica busca proteger los intereses del deportista, de modo que, durante su breve etapa de actividad profesional, tenga plenamente garantizada su libertad de trabajo y, en consecuencia, la posibilidad de realizar cambios frecuentes (habitualmente «ascendentes», conforme avanza en su carrera deportiva y se revaloriza como jugador).

De acuerdo con lo anterior, no tendría efectividad ni validez jurídica alguna una relación laboral de un deportista concertada por tiempo indefinido, según lo establecido en el artículo 6 del Real Decreto 1006/1985.

## Especial importancia de los convenios colectivos

Conviene recordar, en este punto, que el mencionado Real Decreto 1006/1985 consta únicamente de veintidós artículos; es decir, se trata de una regulación de mínimos que otorga a la negociación colectiva de cada deporte un papel fundamental. Dada la amplia diversidad de modalidades deportivas, la regulación general no puede tener un carácter unitario y, por lo tanto, debe completarse con lo establecido en los convenios colectivos negociados entre la patronal —es decir, los clubes— y las asociaciones sindicales de los jugadores profesionales.

En el caso del fútbol masculino, existen dos convenios colectivos que se aplican en función de la categoría en la que milita el club para el que presta sus servicios el futbolista:

- Para aquellos clubes adscritos a la Liga Nacional de Fútbol Profesional, es decir, los que compiten en los Campeonatos Nacionales de Liga de Primera y Segunda División de fútbol masculino, resulta de aplicación el Convenio Colectivo para la actividad de fútbol profesional, que se mantendrá en vigor, como mínimo, hasta el 30 de junio de 2026.
- En el caso de los clubes que compiten en el Campeonato Nacional de Liga de la tercera categoría del fútbol masculino, actualmente denominada Primera Federación o 1.ª RFEF, es aplicable el Convenio Colectivo para la actividad del fútbol profesional en la tercera categoría del fútbol nacional, Primera Federación 2024-2026, el cual también permanecerá en vigor, como mínimo, hasta el 30 de junio de 2026.

En el fútbol femenino, se ha alcanzado recientemente (enero de 2025) un acuerdo para la firma del II Convenio Colectivo de Fútbol Profesional Femenino, que, en el momento en que se elabora el presente módulo, todavía está pendiente de publicación en el Boletín Oficial del Estado para su entrada en vigor.

Teniendo en cuenta, como se ha mencionado, la regulación de mínimos que realiza el Real Decreto 1006/1985, los referidos convenios colectivos se encargan de resolver aspectos relativos a los derechos y obligaciones de la relación laboral tan importantes como la jornada, el horario, el descanso, las vacaciones de los deportistas, el salario mínimo, entre otros.

Por supuesto, todos y cada uno de los pactos que las partes contratantes —club y jugador— puedan alcanzar durante la negociación del contrato laboral han de respetar, en todo caso, lo dispuesto en el convenio colectivo correspondiente que resulte de aplicación.

Así lo establece el artículo 3 del Estatuto de los Trabajadores, al configurar la prelación de fuentes en la relación laboral:

“Los derechos y obligaciones concernientes a la relación laboral se regulan:

- a) Por las disposiciones legales y reglamentarias del Estado.
- b) Por los convenios colectivos.
- c) Por la voluntad de las partes, manifestada en el contrato de trabajo, siendo su objeto lícito y sin que en ningún caso puedan establecerse en perjuicio del trabajador condiciones menos favorables o contrarias a las disposiciones legales y convenios colectivos antes expresados”<sup>4</sup>.

Por tanto, dado que la negociación del contrato de trabajo está regulada por tres niveles normativos —(i) la normativa laboral general (Estatuto de los Trabajadores), (ii) la específica para deportistas profesionales (Real Decreto 1006/1985) y (iii) el convenio colectivo aplicable—, es imprescindible conocer en profundidad el contenido de estas normas. Todas ellas establecen los límites dentro de los cuales las partes pueden pactar, y determinan los derechos y obligaciones que tanto el jugador como el club asumirán en el marco de su relación laboral.

## Obligaciones de carácter deportivo

### Obligaciones del jugador

#### 1. Obligación principal: entrenamientos y disputa de partidos

La finalidad principal de la contratación de un jugador de fútbol es su integración en el equipo, con el objetivo de que aporte sus conocimientos, capacitación y habilidades como jugador profesional, siguiendo las directrices e instrucciones de los representantes del club.

Cuando un club ficha a un determinado jugador, lo hace tras haber valorado su historial deportivo y con la expectativa de que su rendimiento, combinado con el del resto de sus compañeros —al tratarse el fútbol de un deporte de equipo—, potencie la capacidad competitiva del conjunto.

Por tanto, la obligación esencial del jugador es ponerse a disposición del *staff* técnico para entrenar —tanto de forma individual como colectiva junto al resto del equipo— y para ser alineado y disputar aquellos partidos que el entrenador considere oportunos.

---

<sup>4</sup> Real Decreto Legislativo 2/2015 de 2015. Ley del Estatuto de los Trabajadores. Art. 3. 23 de octubre de 2015



Así lo establece el apartado uno del artículo 7 del Real Decreto 1006/1985, que, al enumerar de manera genérica los derechos y obligaciones de las partes contratantes, comienza por señalar este deber esencial del deportista:

“El deportista profesional está obligado a realizar la actividad deportiva para la que se le contrató en las fechas señaladas, aplicando la diligencia específica que corresponda a sus personales condiciones físicas y técnicas, y de acuerdo con las reglas del juego aplicables y las instrucciones de los representantes del club o entidad deportiva”<sup>5</sup>.

## 2. Obligaciones asociadas a la actividad deportiva del futbolista

Siendo el deber de entrenar y disputar partidos el eje central sobre el que gira la relación laboral del jugador con su club, no se pueden olvidar todas aquellas obligaciones del deportista relacionadas con el mantenimiento de una condición física y mental óptima, que le permita precisamente cumplir de forma adecuada con el objeto principal del contrato.

En ese sentido, cabe destacar las siguientes:

- **No realizar actividades que restrinjan el necesario descanso físico.**
- **Ponerse a disposición del cuerpo médico del club.** Esto ocurre, por lo general, cuando el jugador ha sufrido una lesión, momento a partir del cual está obligado a seguir el tratamiento médico y de fisioterapia correspondiente, con el objetivo de volver a estar en condiciones de entrenar y jugar lo antes posible. No obstante, también se extiende a los períodos en los que el jugador se encuentra en plenas condiciones físicas, momento en el que debe colaborar con el *staff* médico y técnico en trabajos preventivos destinados a evitar futuras lesiones.

Cada vez cobra mayor relevancia la labor de fisioterapeutas, nutricionistas, preparadores físicos y médicos del club, cuyas directrices e instrucciones son de obligado cumplimiento para los deportistas. El propósito es alcanzar y mantener la mejor condición física y mental posible, reducir el riesgo de lesiones y/o acelerar el proceso de recuperación en caso de que estas se produzcan.

## 3. Especial importancia del Reglamento General de Régimen Disciplinario del Convenio Colectivo aplicable y del manual de régimen interno de los clubes

Si bien es cierto que dichas obligaciones pueden recogerse perfectamente en el contrato laboral individual suscrito entre el jugador y el club, no existe una necesidad imperiosa

---

<sup>5</sup> Real Decreto 1006/1985 de 1985. Regulación de la relación laboral especial de los deportistas profesionales. Art. 7. 26 de junio de 1985



de detallar y desarrollar cada uno de esos deberes. Principalmente, porque todas aquellas cuestiones relacionadas con la forma de atender las obligaciones esenciales del jugador, así como las derivadas de la propia actividad deportiva, se encuentran ya incluidas —en forma de infracciones para el supuesto de incumplimiento— en el reglamento general de régimen disciplinario que suele acompañar a los convenios colectivos de las distintas disciplinas deportivas.

En la medida en que dichos reglamentos están configurados como un catálogo de infracciones leves, graves y muy graves, que recogen posibles incumplimientos por parte de los jugadores, también contemplan la correspondiente respuesta en forma de sanción. Esta circunstancia permite al club ejercer la potestad disciplinaria en el ámbito laboral que le corresponde, en virtud del artículo 58.1 del Estatuto de los Trabajadores, que dispone lo siguiente:

“Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de las empresas en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establezcan en las disposiciones legales o en el convenio colectivo que sea aplicable”<sup>6</sup>.

En ese mismo sentido se pronuncia el artículo 17 del Real Decreto 1006/1985:

“Los incumplimientos contractuales del deportista podrán ser sancionados por el club o entidad deportiva según su gravedad. Todas las sanciones impuestas serán recurribles ante la Jurisdicción Laboral. Mediante los convenios colectivos se establecerá la graduación de faltas y sanciones, que podrá comprender sanciones pecuniarias como consecuencia de incumplimientos contractuales del trabajador”<sup>7</sup>.

Además de los reglamentos disciplinarios recogidos en los convenios colectivos y sin perjuicio de su contenido, la mayoría de los clubes disponen de un manual de régimen interno (que idealmente debería anexarse al contrato de trabajo), el cual, complementando dicho reglamento, recoge aquellas reglas de conducta que, según el criterio del club y dentro de su ámbito de organización, considere necesario establecer.

Ahora bien, las faltas derivadas del posible incumplimiento de estas reglas de conducta deben ser, en todo caso, de naturaleza leve, y no pueden sancionarse de forma más severa que las infracciones de igual naturaleza previstas en el reglamento de régimen disciplinario. En otras palabras, debe prohibirse expresamente cualquier manual interno de infracciones y sanciones que contradiga o cuestione lo dispuesto en el convenio

---

<sup>6</sup> Real Decreto Legislativo 2/2015 de 2015. Ley del Estatuto de los Trabajadores. Art. 58.1. 23 de octubre de 2015

<sup>7</sup> Real Decreto 1006/1985 de 1985. Regulación de la relación laboral especial de los deportistas profesionales. Art. 17. 26 de junio de 1985



colectivo, ya que ello supondría una clara vulneración de la jerarquía normativa en el ámbito de la relación laboral.

## **Posibles consecuencias del incumplimiento de las obligaciones del jugador**

Existe un amplio abanico de posibles consecuencias derivadas del incumplimiento, por parte del futbolista, de alguna de las obligaciones que asume en virtud del contrato de trabajo.

### **1. Faltas leves por conductas previstas en los manuales de régimen interno**

Como se ha señalado anteriormente, en el caso de faltas leves derivadas del incumplimiento de normas de conducta recogidas en los manuales de régimen interno, las sanciones impuestas no pueden ir más allá de una simple amonestación verbal o, en el peor de los casos, una multa económica. Esta, en ningún caso, puede superar el cuatro por ciento del salario mensual del futbolista, que es el límite cuantitativo previsto para las infracciones de naturaleza leve en el reglamento de régimen disciplinario del convenio colectivo para el fútbol masculino.

Este tipo de apercibimientos o multas constituyen la respuesta del club ante conductas que no revisten especial gravedad y que suelen ser habituales en la dinámica de un equipo. Algunos ejemplos pueden ser: una falta de puntualidad aislada; el uso indebido del teléfono móvil durante una comida o una reunión; o el hecho de que el futbolista supere por algunos gramos su peso ideal —establecido por los servicios médicos— durante los controles periódicos realizados a lo largo de la temporada.

Es frecuente en los equipos que ese tipo de multas se acumulen durante un determinado periodo de tiempo y, una vez alcanzada cierta cantidad, se destinen a financiar alguna actividad grupal que fomente la buena química entre compañeros.

### **2. Infracciones y sanciones previstas en el reglamento de régimen disciplinario**

Los reglamentos de régimen disciplinario que suelen anexarse a los convenios colectivos que regulan las relaciones laborales en el ámbito deportivo contienen un catálogo de infracciones y sanciones, con el objetivo de delimitar el marco normativo dentro del cual el club puede ejercer su potestad disciplinaria sobre sus jugadores.

La mayoría de estas faltas están vinculadas directamente a la actividad deportiva del jugador, y sancionan los posibles incumplimientos en los que este puede incurrir durante

el desempeño de las funciones para las que ha sido contratado. Estas faltas se clasifican, generalmente, en tres categorías: leves, graves y muy graves.

Las **faltas leves** incluyen, por ejemplo, la no notificación de una ausencia al trabajo, la manifiesta e injustificada incorrección en el trato con terceros con ocasión de la prestación de servicios, o la falta de puntualidad a sesiones de entrenamiento, desplazamientos o partidos.

Las **faltas graves** pueden consistir en la comisión de tres faltas leves en el transcurso de una misma temporada, la falta de asistencia al trabajo sin causa justificada, la desobediencia grave y patente a las órdenes o instrucciones de los entrenadores (en el ámbito estrictamente deportivo) o de los directivos o ejecutivos (en el ámbito extradeportivo), el consumo habitual de tabaco y/o bebidas alcohólicas en un grado que pueda perjudicar la salud del deportista, la reiteración de faltas de puntualidad, el abandono del trabajo o la disminución manifiesta y voluntaria del rendimiento laboral.

Por su parte, las **faltas muy graves** comprenden la comisión de tres faltas graves en una misma temporada, la tercera o sucesivas faltas de asistencia al trabajo sin causa justificada, la desobediencia que implique un quebranto de la disciplina o cause un perjuicio al club, la disminución manifiesta, voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo, el consumo de estupefacientes considerados duros, la simulación de enfermedades o accidentes, la realización de actividades incompatibles con la situación de baja médica, el fraude o el abuso de confianza por parte del jugador en el desempeño de su actividad, o más de cinco faltas de puntualidad a sesiones de entrenamiento o partidos.

Evidentemente, antes de que el club pueda imponer al jugador la sanción que, en su caso, pueda conllevar la infracción cometida, resulta preceptiva la instrucción de un expediente contradictorio previo. Este debe sustanciarse, en el caso del fútbol masculino, conforme a lo establecido en el Reglamento General de Régimen Disciplinario, incorporado como anexo al Convenio Colectivo para la Actividad del Fútbol Profesional. A continuación, se expone el procedimiento recogido en el artículo 9 de dicho reglamento:

- “El procedimiento se iniciará con la notificación al imputado del acuerdo de incoación del expediente por parte de club/SAD.
- En el plazo de los cinco días hábiles siguientes se redactará el pliego de cargos para faltas graves y muy graves y de tres días hábiles para faltas leves, del que se dará traslado al expedientado a fin de que, en el plazo de otros diez días hábiles para faltas graves y muy graves y de cinco días hábiles para faltas leves, pueda presentar –si lo desea– el suyo de descargos, alegando cuanto estime conveniente a su defensa y proponiendo las pruebas de que intente valerse.

- En el momento en el que se le comunique el pliego de cargos al expedientado, se le comunicará también si considera oportuno que la Asociación de Futbolistas Españoles (AFE) tenga conocimiento de dicho pliego, a fin de que, si el expedientado lo estima conveniente, se dé traslado inmediato a dicha Asociación del pliego de cargos a través de un medio de comunicación rápido, que permita dejar en el expediente constancia de la recepción, fecha de esta y de su contenido. Solo en el caso de que el expedientado se niegue expresamente a dar traslado del pliego de cargos a la Asociación de Futbolistas Españoles, no se le dará traslado de dicho pliego, debiendo dejarse constancia en el expediente de dicha negativa.
- Una vez presentado el pliego de cargos, o transcurrido el plazo otorgado para ello, sin su articulación, el club/SAD ordenará, en su caso, la apertura de un periodo de prueba de entre dos y cinco días hábiles más.
- En el plazo de otros cinco, o tres días hábiles, según sea el grado de la falta, el club/SAD deberá notificar al imputado la resolución del expediente contradictorio, lo que se hará mediante comunicación escrita, de la que se cursará también copia a la AFE —a través de la Liga Nacional de Fútbol Profesional—.
- Frente a la sanción impuesta que le sea impuesta, el expedientado podrá interponer las acciones que procedan al amparo de la legislación vigente.
- En virtud de las especiales circunstancias concurrentes, que deberán hacerse constar en el acuerdo correspondiente, y solo cuando se trate de faltas muy graves, el club/SAD podrán decidir, en cualquier momento de la tramitación del expediente, la suspensión cautelar de empleo del imputado mientras se sustancie el expediente contradictorio, pero solo hasta un plazo máximo de quince días, y una vez cumplido este plazo se reintegrará al imputado en la situación laboral, si fuera procedente”<sup>8</sup>.

Por último, y una vez tramitado el procedimiento descrito anteriormente, se prevén las siguientes sanciones en función del grado de la infracción:

- **Para las faltas leves:**

- (i) amonestación verbal o por escrito;
- (ii) suspensión de empleo y sueldo de hasta un día;

---

<sup>8</sup> Resolución de 29 de junio de 2000. Registro y publicación del contenido del Reglamento General de Régimen Disciplinario Laboral que se incorpora como anexo V al Convenio Colectivo para la Actividad del Fútbol Profesional.



(iii) multa de hasta el 4 % del salario mensual del jugador.

- **Para las faltas graves:**

(i) suspensión de empleo y sueldo de dos a diez días;

(ii) multa de hasta el 7 % del salario mensual.

- **Para las faltas muy graves:**

(i) suspensión de empleo y sueldo de once a treinta días;

(ii) multa de hasta el 25 % del salario mensual;

(iii) despido del deportista.

### **3. Casos de despidos del futbolista por motivos disciplinarios**

A pesar de que las sanciones impuestas por faltas leves y graves son las más frecuentes en el día a día de un equipo, ese tipo de expedientes —que suelen concluir con una simple amonestación o con la imposición de una multa económica al jugador—, no trascienden y se mantienen en el ámbito privado de la relación laboral.

Por tanto, a continuación se destacan dos casos de mayor gravedad que han salido a la luz por tratar, precisamente, sobre la procedencia o improcedencia del despido del deportista, basado en un incumplimiento flagrante de alguna de las obligaciones asumidas en el seno de la relación laboral.

- **Sentencia 970/2012 del Tribunal de Justicia de Cantabria de fecha 18 de diciembre de 2012**

En dicho supuesto, el tribunal conoció el caso del despido de un futbolista que, según la carta de despido notificada por su club, no acudió a varios entrenamientos —un total de once en el transcurso de dos meses— alegando enfermedad o indisposiciones que, finalmente, no pudo acreditar. Estas ausencias injustificadas, sumadas a una disminución continuada y voluntaria en su rendimiento laboral, motivaron que el despido fuera considerado procedente en primera instancia. A pesar de los recursos interpuestos por el jugador, el tribunal acabó confirmando dicha decisión.

- **Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia de fecha 27 de marzo de 2007**



En este caso, el club presentó una carta de despido objetivo a un jugador que, en ese momento, tenía contrato en vigor y se encontraba en situación de baja laboral. El despido se fundamentaba en una supuesta ineptitud sobrevenida, atribuida a una dolencia degenerativa e irreversible que, según la versión del club, le imposibilitaba seguir practicando fútbol a nivel competitivo.

Aunque la sentencia de primera instancia declaró la procedencia del despido, el Tribunal Superior de Justicia corrigió dicha resolución al estimar el recurso planteado por el jugador. En consecuencia, declaró la improcedencia del despido y condenó al club al pago de una indemnización equivalente a la totalidad de las cantidades que el jugador debía percibir hasta la fecha de extinción inicialmente prevista en su contrato.

## **Obligaciones del club**

### **1. Ocupación efectiva del jugador**

- **Concepto y base normativa**

En contraposición a la obligación esencial del jugador de desempeñar la actividad deportiva para la que fue contratado, se encuentra su derecho a la ocupación efectiva.

Es decir, desde el punto de vista del club, este derecho se traduce en una obligación: no puede excluir al jugador —con contrato en vigor— de la actividad deportiva para la que fue contratado.

Son varias las normativas que protegen este derecho esencial del trabajador, desde la legislación laboral de ámbito estatal hasta la normativa federativa, tanto nacional como internacional.

En lo que respecta a la regulación laboral, el artículo 4.2 del Estatuto de los Trabajadores lo reconoce expresamente como uno de los derechos básicos del trabajador: “En la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho [...] a la ocupación efectiva”<sup>9</sup>.

No obstante, dicho precepto no especifica el contenido concreto de este derecho, algo que sí hace el Real Decreto 1006/1985 en relación con los deportistas profesionales, al analizar con mayor profundidad su alcance. En concreto, lo desarrolla a través del artículo 4 de dicho texto

---

<sup>9</sup> Real Decreto Legislativo 2/2015 de 2015. Ley del Estatuto de los Trabajadores. Art. 4.2. 23 de octubre de 2015



“Los deportistas profesionales tienen derecho a la ocupación efectiva, no pudiendo, salvo en caso de sanción o lesión, ser excluidos de los entrenamientos y demás actividades instrumentales o preparatorias para el ejercicio de la actividad deportiva”<sup>10</sup>.

De acuerdo con la referida redacción, la jurisprudencia y la doctrina han venido interpretando que, en el caso de los deportistas profesionales, los clubes no vulneran el derecho a la ocupación efectiva siempre que el jugador no sea excluido de los entrenamientos y demás sesiones preparatorias.

- **Potestad de resolución contractual del jugador**

Por el contrario, en caso de que el club excluya al jugador y vulnere dicho derecho, se abre para este la posibilidad de resolver anticipadamente su contrato laboral. El artículo 13.i) del Real Decreto 1006/1985 establece que el contrato de trabajo podrá extinguirse por voluntad del deportista profesional.

Este precepto debe interpretarse en conexión con el artículo 16 del mismo cuerpo legal —efectos de la extinción del contrato por voluntad del deportista—, donde se contempla la resolución del contrato solicitada por el deportista profesional cuando esta se fundamenta en alguna de las causas recogidas en el artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores. Dicho artículo establece como causas justas para que el trabajador pueda instar la terminación del contrato las siguientes:

- a) “Las modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo llevadas a cabo sin respetar lo previsto en la norma estatutaria y que redunden en menoscabo de la dignidad del trabajador.
- b) La falta de pago o los retrasos continuados en el abono del salario pactado.
- c) Cualquier otro incumplimiento grave de sus obligaciones por parte del empresario, salvo los supuestos de fuerza mayor, así como la negativa de este a reintegrar al trabajador en sus anteriores condiciones de trabajo en los supuestos de movilidad geográfica o funcional, cuando una sentencia judicial haya declarado dichas medidas injustificadas”<sup>11</sup>.

La exclusión de un deportista profesional por parte de un club debe encuadrarse en el apartado c) mencionado anteriormente, es decir, como motivo para la resolución

---

<sup>10</sup> Real Decreto 1006/1985 de 1985. Regulación de la relación laboral especial de los deportistas profesionales. Art. 4. 26 de junio de 1985

<sup>11</sup> Real Decreto Legislativo 2/2015 de 2015. Ley del Estatuto de los Trabajadores. Art. 50. 23 de octubre de 2015



contractual a instancia del jugador, por incumplimiento grave de las obligaciones asumidas por el club.

Según la doctrina, esta vulneración del derecho a la ocupación efectiva constituye un supuesto de incumplimiento empresarial grave. Así lo sostienen los profesores Sempere Navarro y San Martín Mazzucconi (2001) en su obra *El artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores*, donde recuerdan que la jurisprudencia ha venido considerando que el incumplimiento, por parte del empresario, de su deber de proporcionar ocupación efectiva permite la aplicación del apartado c) del artículo 50. En algunos pronunciamientos se ha enfatizado la necesidad de que dicho incumplimiento sea grave y culpable, advirtiendo que no basta con la existencia de breves periodos sin ocupación del trabajador o cuando la falta de tareas no se deba a la voluntad del empleador.

La resolución del contrato producirá los mismos efectos que un despido improcedente sin readmisión. Es decir, de conformidad con el artículo 15.1 del Real Decreto 1006/1985, el deportista tendrá derecho a una indemnización que, en ausencia de pacto entre las partes, será fijada judicialmente. Esta indemnización consistirá, como mínimo, en el equivalente a dos mensualidades de sus retribuciones periódicas, más la parte proporcional correspondiente de los complementos de calidad y cantidad de trabajo percibidos durante el último año, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año.

En la determinación de dicha indemnización se deberán ponderar las circunstancias concurrentes, especialmente la relativa a la remuneración dejada de percibir por el deportista como consecuencia de la extinción anticipada de su contrato.

- **Cuando se considera vulnerado el derecho**

Aclarada la potestad del jugador para resolver su contrato en caso de que se vulnere su derecho a la ocupación efectiva, resulta imprescindible retroceder un paso e incidir en el análisis de si, efectivamente, dicha vulneración se ha producido.

La reciente jurisprudencia ha esgrimido como argumentos los siguientes supuestos:

- a) la imposibilidad de entrenar y de acceder a las instalaciones deportivas del club, así como la exclusión continuada del jugador de concentraciones, entrenamientos y/o competiciones;
- b) el alejamiento constante del jugador de la dinámica del equipo sin causa justificada;
- c) la omisión, por parte del club, de la solicitud de la licencia federativa como jugador profesional;



- d) la existencia de una actuación deliberadamente perjudicial por parte del club, con la finalidad de forzar al jugador a resolver su contrato, lo que se traduce en una desocupación arbitraria, vejatoria, discriminatoria o que persiga que el deportista solicite la baja voluntaria. Así lo señala la profesora Remedios Roqueta Buj (2011) en su obra *Los deportistas profesionales: régimen jurídico-laboral y de seguridad social*.

En esta línea se ha pronunciado, por ejemplo, la STSJ del País Vasco de 3 de febrero de 1998, al considerar que la ocupación efectiva del deportista profesional no se materializa en la participación en espectáculos públicos —es decir, en los partidos—, sino en los entrenamientos y demás actividades instrumentales y de preparación para la actividad deportiva. Es decir, si bien el club no puede impedir al jugador entrenarse con el resto de sus compañeros en virtud del derecho a la ocupación efectiva, el alcance de dicho derecho no se extiende necesariamente a la participación en los partidos y competiciones.

La decisión de contar o no con un jugador para disputar un encuentro —objetivo principal para el que ha sido contratado— recae única y exclusivamente en el entrenador y su *staff* técnico, quienes valoran el estado de todos sus futbolistas y deciden cuáles son los más idóneos para participar en un determinado partido o campeonato.

Esa ha sido también la postura adoptada por los tribunales, que han concluido que los futbolistas no tienen un derecho de alineación. Por esta razón, en el caso Albelda, el Juzgado de lo Social N.º 13 de Valencia (sentencia de 29 de febrero de 2008) desestimó la demanda interpuesta por el jugador, al considerar que mantenía su licencia federativa y que la única razón por la que no participaba en los partidos era una decisión técnica de su entrenador.

Evidentemente, lo anterior debe interpretarse y aplicarse única y exclusivamente en el caso de que el jugador esté en posesión de la correspondiente ficha federativa. Y es que es precisamente la expedición de esta lo que puede determinar si existe o no una vulneración por parte del club, ya que, sin ella, el jugador no puede participar en ningún partido oficial, y su alineación dejaría de depender de la decisión técnica del entrenador, quien, en tal circunstancia, no podría convocarlo.

En estos supuestos, la jurisprudencia ha venido reconociendo el derecho del jugador a la resolución del contrato por falta de ocupación efectiva, con los efectos indemnizatorios correspondientes al supuesto de despido improcedente. Sirva como ejemplo la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, de 6 de noviembre de 2007, que dio la razón al jugador Roberto Acuña, conocido como «el Toro», corrigiendo la sentencia previa del Juzgado de lo Social N.º 2 de La Coruña, dictada el 23 de febrero de 2007. El jugador había firmado un contrato por cinco temporadas con el RC Deportivo de La Coruña y, en el verano de su último año de contrato, el club le comunicó que no tramitaría su licencia



federativa para esa temporada. Esta circunstancia resultó determinante para que el tribunal estimara la demanda planteada por el jugador.

De hecho, el club interpuso recurso de casación ante el Tribunal Supremo, que lo desestimó, aprovechando la ocasión para fijar un criterio claro en este tipo de casos. En su fallo, el alto tribunal afirmó que la no tramitación de la pertinente licencia federativa del deportista profesional viola su derecho a la ocupación efectiva, en cuanto le priva de toda expectativa a participar en las competiciones oficiales.

- **La no participación del jugador como causa justificada para la resolución del contrato según la normativa FIFA**

Sentencias como la comentada en el apartado anterior sirvieron de base para que la FIFA configurara la falta de participación del jugador como causa justificada para la resolución anticipada y unilateral de su contrato laboral. Según dispone el artículo 15 del Reglamento FIFA sobre el Estatuto y la Transferencia de Jugadores (RETJ), ni siquiera es necesario que el club prive al jugador de su licencia federativa. Se considera suficiente, como argumento para la resolución contractual por parte del jugador, su participación en menos del diez por ciento de los partidos oficiales disputados por el club durante una temporada.

Así lo establece el mencionado artículo del RETJ:

“Un jugador profesional que en el transcurso de una temporada participe en menos del 10 % de los partidos oficiales disputados por su club puede rescindir prematuramente su contrato argumentando causa deportiva justificada. En el examen de estos casos, se considerarán debidamente las circunstancias del jugador. La existencia de una causa deportiva justificada se establecerá individualmente en cada caso. En tal caso, no se impondrán sanciones deportivas, aunque podrá exigirse indemnización. Un jugador profesional podrá rescindir su contrato sobre esta base en los 15 días siguientes a su último partido oficial de la temporada con el club en el que está inscrito” (FIFA, 2025, <https://goo.su/FyCt7>).

Obviamente, para evitar cualquier perjuicio innecesario o injustificado al club, el ejercicio de esa facultad rescisoria está, en todo caso, supeditado a una evaluación previa por parte de la FIFA. Esta debe analizar, caso por caso, las circunstancias concurrentes y determinar si corresponde o no el pago de una indemnización. Dicha compensación variará en función de la legislación laboral aplicable y del grado de protección que esta ofrezca a las personas trabajadoras.

- **Posibilidad de cesión**

A la luz de lo dispuesto en el artículo 11.2 del Real Decreto 1006/1985, resulta bastante dudoso concluir que la intención del legislador haya sido conferir al jugador el derecho a



resolver su contrato en caso de no ser alineado por su equipo, ya que dicho precepto obliga al club que no utilice a un determinado jugador a consentir su cesión temporal:

“El club o entidad deportiva deberá consentir la cesión temporal del deportista a otro club o entidad deportiva cuando a lo largo de toda una temporada no hayan sido utilizados sus servicios para participar en competición oficial ante el público”<sup>12</sup>.

Por tanto, el Real Decreto 1006/1985 no considera la exclusión del jugador como una vulneración del derecho a la ocupación efectiva, y la diferencia entre contar o no con licencia resulta poco más que un formalismo.

En cualquier caso, y dado que ha sido la propia doctrina la que se ha encargado de corregir esta interpretación, puede entenderse que la obligación del club de consentir la cesión del jugador actúa como una fórmula alternativa para salvaguardar dicho derecho. No obstante, la aplicación práctica de este precepto es prácticamente inexistente.

- **Pago de la retribución del jugador**

Evidentemente, el pago del salario al jugador, en los términos y condiciones pactados contractualmente, constituye una de las obligaciones ineludibles del club.

Dada su relevancia en la relación entre jugador y club, la retribución será analizada de forma específica en otro módulo del curso. No obstante, dado que el objetivo del presente módulo es examinar las obligaciones asumidas por las partes contratantes, resulta necesario abordar, aunque sea de manera breve, las consecuencias que pueden derivarse del impago por parte del club de las cantidades adeudadas al jugador.

En este sentido, y en el ámbito del fútbol profesional, el anexo VII del Convenio Colectivo para la Actividad del Fútbol Profesional, prevé el impago de salarios como causa de resolución anticipada del contrato, estableciendo en su artículo 2.1 los requisitos mínimos —en cuanto al importe de la deuda acumulada— para que pueda ejercerse dicha acción:

- a) Cantidades como consecuencia del impago de mensualidades del salario, por un importe igual o superior a tres de estas, independientemente de que sean consecutivas o no, parciales o totales [...].
- b) Algún plazo de ficha de la temporada en curso o cantidades aplazadas correspondientes a las temporadas anteriores, siempre que el importe de las

---

<sup>12</sup> Real Decreto 1006/1985 de 1985. Regulación de la relación laboral especial de los deportistas profesionales. Art. 4. 26 de junio de 1985



deudas alcancen o superen el importe equivalente a tres mensualidades del salario”<sup>13</sup>.

Por tanto, en el caso del fútbol profesional masculino, el club debe adeudar al jugador, como mínimo, tres meses de salario. No obstante, este último no podrá solicitar la extinción anticipada en las diez últimas jornadas del Campeonato Nacional de Liga. Tampoco podrá solicitarse durante los *play-offs* por aquellos futbolistas cuyos clubes/SAD participen en los mismos.

Desde 2016, los jugadores que militan en categorías inferiores a las profesionales — actualmente denominadas Primera, Segunda y Tercera Federación— pueden también ejercer este derecho.

En el mismo sentido se pronuncia la FIFA, que en los últimos años ha decidido endurecer su normativa debido a los numerosos abusos vinculados al impago de salarios a determinados futbolistas en el ámbito internacional. El artículo 14 del Reglamento sobre el Estatuto y la Transferencia de Jugadores (RETJ) de la FIFA, que contempla la posibilidad de resolver el contrato sin consecuencias cuando exista causa justificada, incorporó en abril de 2018 un apartado *bis*, que reconoce el impago de salarios como uno de dichos supuestos.

#### **“14 bis. Rescisión de contratos por causa justificada debido a la existencia de salarios pendientes**

En caso de que, contraviniendo la legalidad, un club adeude a un jugador al menos dos salarios mensuales vencidos, se considerará que el jugador tiene causa justificada para rescindir el contrato, siempre y cuando haya puesto en mora al club deudor por escrito y le haya otorgado un plazo de al menos quince días para cumplir con sus obligaciones económicas. En este sentido, podrán ser tomadas en cuenta las estipulaciones divergentes con lo anterior que consten en contratos ya existentes en el momento de entrada en vigor de la presente disposición.

En el caso de los salarios cuya periodicidad no sea mensual, se calculará de manera prorrateada la cantidad equivalente a dos meses. El retraso en el pago de una cantidad equivalente a un mínimo de dos mensualidades también se considerará como causa justificada de rescisión del contrato por parte del jugador, siempre y cuando haya notificado su rescisión conforme al apartado 1 precedente.

Los acuerdos colectivos negociados de forma válida entre representantes de empleadores y empleados en el ámbito nacional de conformidad con la legislación nacional podrán divergir de los principios estipulados en los apartados 1 y 2 precedentes.

---

<sup>13</sup> Resolución de 23 de noviembre de 2015. Convenio Colectivo para la Actividad del Fútbol Profesional.



Los términos de dichos acuerdos prevalecerán frente al presente reglamento” (FIFA, 2025, <https://goo.su/FyCt7>).

A pesar de que, como se ha expuesto, el convenio colectivo en España exige una deuda equivalente a tres mensualidades, y de que el artículo correspondiente del RETJ de la FIFA establece que los acuerdos colectivos negociados a nivel nacional prevalecerán sobre el reglamento, no existe impedimento alguno para que un jugador profesional de un club español ejercite su derecho a resolver el contrato incluso si la deuda corresponde únicamente a dos meses de salario.

Además, el artículo 24 del RETJ de la FIFA otorga al Tribunal de la FIFA la facultad de imponer sanciones a los clubes deudores, que pueden incluir la prohibición de contratar hasta que se haya saldado la deuda pendiente.

En los últimos años, uno de los principales objetivos de la FIFA ha sido desarrollar un modelo de justicia ágil y protector con los jugadores afectados por este tipo de situaciones. Muchos futbolistas veían vulnerado su derecho al no contar con un tribunal laboral en su país que pudiera resolver este tipo de conflictos de manera rápida y eficaz. Si el juez no actúa con celeridad, el derecho del jugador a resolver su contrato se torna ineficaz, viéndose retenido en el club deudor, acumulando deuda y sin posibilidad de fichar por otro equipo. Afortunadamente, el sistema de resolución impulsado por la FIFA ha comenzado a dar resultados positivos en las últimas temporadas.

Ejemplo de ello es la resolución de la Cámara de Resolución de Disputas del Tribunal del Fútbol de la FIFA, dictada el 18 de mayo de 2022, que dio la razón a un jugador al que su club adeudaba dos meses de salario. El club fue condenado a abonar 530 000 francos suizos en concepto de remuneración atrasada, más intereses al tipo del 5 % anual, así como 1 140 000 francos suizos en concepto de indemnización por incumplimiento de contrato sin justa causa.

Del mismo modo, en el laudo CAS 2021/A/7861, el Tribunal de Arbitraje Deportivo (TAS) confirmó en apelación que el impago de, al menos, dos mensualidades consecutivas a un jugador constituye una causa justa para la resolución del contrato.

- **Jornada laboral, descansos, vacaciones y permisos especiales**

El club está, evidentemente, obligado a respetar la normativa relativa a la jornada laboral, el horario, los períodos de descanso y las vacaciones de las personas deportistas profesionales. Los artículos 9 y 10 del Real Decreto 1006/1985 remiten de forma constante a la negociación colectiva como fuente prioritaria para la regulación de estas materias, incluso por encima del contrato individual, dada la intervención habitual de las federaciones deportivas y las ligas profesionales, que son competentes para establecer

los calendarios y las jornadas de las competiciones oficiales, como ocurre en el caso del fútbol.

En el ámbito del fútbol profesional, esta es la regulación vigente al respecto:

## **1. Jornada de trabajo**

El artículo 7 del Convenio Colectivo establece que:

“La jornada del Futbolista Profesional comprenderá la prestación de sus servicios ante el público y el tiempo en que esté bajo las órdenes directas del club/SAD a efectos de entrenamiento o preparación física y técnica para la misma. En ningún caso superará las siete horas del día, con las excepciones señaladas en el artículo siguiente”<sup>14</sup>.

En cuanto a si el tiempo dedicado a las concentraciones previas a la celebración de partidos y/o competiciones, o el invertido en los desplazamientos hasta el lugar donde estas se desarrollan debe computarse como parte de la jornada laboral, el apartado 3 del artículo 9 del Real Decreto 1006/1985 ofrece la respuesta:

“No se computarán a efectos de duración máxima de la jornada los tiempos de concentración previos a la celebración de competiciones o actuaciones deportivas, ni 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 regule el tratamiento y duración máxima de tales tiempos”<sup>15</sup>.

Si bien es cierto que el Convenio Colectivo del Fútbol no contradice lo anterior, sí establece límites temporales para las concentraciones y desplazamientos. En concreto, estas no podrán exceder de las treinta y seis horas inmediatamente anteriores al partido si se juega en campo propio, o de las setenta y dos horas si se disputa en campo ajeno, incluyendo en este caso el tiempo de desplazamiento.

## **2. Descansos**

El régimen de descansos de las personas deportistas profesionales, establecido en el artículo 10 del Real Decreto 1006/1985, coincide con lo previsto en el artículo 9 del Convenio Colectivo del Fútbol Profesional, que fija en un día y medio el descanso mínimo

---

<sup>14</sup> Resolución de 23 de noviembre de 2015. Convenio Colectivo para la Actividad del Fútbol Profesional. Art. 7

<sup>15</sup> Real Decreto 1006/1985 de 1985. Regulación de la relación laboral especial de los deportistas profesionales. Art. 9.3. 26 de junio de 1985



semanal del que deben disponer los futbolistas. En cualquier caso, se observan las siguientes particularidades:

- Que, si el descanso semanal no pudiese disfrutarse ininterrumpidamente por exigencias deportivas, la parte no disfrutada será trasladada a otro día de la semana, de manera que desaparece el carácter ininterrumpido que exige el Estatuto de los Trabajadores.
- Que, si existen compromisos por partidos inmediatos (piénsese en semanas con varios encuentros, cada vez más frecuentes) ese descanso mínimo de un día y medio puede computarse como equivalente a treinta y seis horas. Así se permite que el descanso semanal se fraccione y acumule a las horas de reposo diario.

No obstante, la frenética dinámica del mundo del fútbol, con calendarios cada vez más sobrecargados, hace realmente difícil cumplir con los períodos de descanso diario y semanal, desnaturalizando así el carácter de infungibilidad y no superposición que dichos derechos deberían preservar.

### **3. Vacaciones**

El número mínimo de días de vacaciones retribuidas previsto tanto en el Real Decreto 1006/1985 como en el Convenio Colectivo del Fútbol Profesional es de treinta días anuales (artículos 10.3 y 10.1, respectivamente).

El Real Decreto 1006/1985 añade que la época para su disfrute se acordará por convenio colectivo o en el contrato individual. No obstante, en la práctica, esta cuestión no suele generar conflictos en la relación laboral del futbolista, ya que dicho período solo puede coincidir con el tiempo en que la competición permanece interrumpida.

En cualquier caso, como se mencionó anteriormente, el calendario sobredimensionado del fútbol actual también desvirtúa este derecho a las vacaciones, especialmente en el caso de los futbolistas internacionales que son convocados para disputar torneos con su selección durante el período estival, lo que dificulta considerablemente el respeto al descanso mínimo que deberían disfrutar todos los jugadores.

### **4. Permisos especiales**

Una de las conquistas más relevantes de la negociación colectiva en los últimos años — no solo en el ámbito del fútbol— ha sido el reconocimiento al colectivo de jugadores del derecho a disfrutar de días de descanso y permisos especiales en fechas en las que, hasta



hace relativamente poco, podían ser obligados a jugar por intereses vinculados a la competición.

En este sentido, el acuerdo de modificación del Convenio Colectivo del Fútbol Profesional, publicado mediante la Resolución de 27 de noviembre de 2023, introdujo una nueva redacción del artículo 11 del citado convenio. En dicho artículo se enumeran los días en los que la federación y la liga profesional no pueden programar partidos oficiales:

“2. No se programarán partidos de ninguna clase de competición oficial en los siguientes periodos de tiempo, ambas fechas inclusive:

- Temporada 2023-24: del 24 de diciembre de 2023 al 1 de enero de 2024. Los días 2, 3 y 4 de enero se podrán disputar encuentros atendiendo al criterio de proximidad geográfica y facilidad de desplazamiento.
- Temporada 2024-25: del 23 de diciembre de 2024 al 2 de enero de 2025.
- Temporada 2025-26: del 23 de diciembre de 2025 al 1 de enero de 2026. El día 2 de enero se podrán disputar encuentros atendiendo al criterio de proximidad geográfica y facilidad de desplazamiento.

3. Asimismo, tampoco se celebrarán o disputarán partidos de cualquier otro tipo, ni se programarán ninguna de las actividades a que se refiere el artículo 8 del presente convenio, los días 24, 25 y 31 de diciembre y 1 de enero de los años de vigencia del presente convenio.

4. En cuanto a otros permisos especiales, se estará a lo dispuesto en esta materia en el Estatuto de los Trabajadores”<sup>16</sup>.

## **Obligaciones de carácter accesorio**

Al margen de todas las obligaciones ya analizadas, vinculadas directa o indirectamente a la actividad deportiva para la cual el futbolista ha sido contratado, existen una serie de deberes de naturaleza accesorio cuyo cumplimiento por parte del deportista contribuye a una prestación adecuada y completa de sus servicios.

## **Participación en eventos sociales, culturales y promocionales**

---

<sup>16</sup> Resolución del 27 de noviembre de 2023. Se registra y publica el Acta de acuerdo de modificación del Convenio colectivo para la actividad del fútbol profesional.



En la vida de un club de fútbol, además de la actividad estrictamente deportiva, desempeñan un papel relevante todos aquellos eventos orientados a fortalecer la relación del club con sus socios, aficionados y demás integrantes de su masa social. Este tipo de actividades, de carácter social y cultural, también contribuyen a estrechar los lazos del club no solo con su afición, sino con la ciudad y la sociedad en general.

Los clubes de fútbol no son únicamente entidades deportivas, sino marcas globales con millones de seguidores. Los eventos promocionales tienen como objetivo fidelizar a los aficionados, generar ingresos mediante patrocinios y ventas de *merchandising*, y ampliar su proyección internacional. En consecuencia, las actividades organizadas en colaboración con los patrocinadores resultan esenciales para la promoción y gestión de la imagen institucional del club, así como para incrementar su reputación y consolidar el vínculo con su base de seguidores.

Para llevar a cabo estas actividades sociales, culturales y promocionales, se requiere la colaboración y participación de los jugadores, quienes están obligados a asistir a todos los actos oficiales a los que sean convocados a lo largo de la temporada.

En concreto, el futbolista debe comprometerse a participar y colaborar en la promoción y difusión de eventos, tanto públicos como privados (junto con otros compañeros), siempre que se trate de actividades organizadas por el club o relacionadas con empresas colaboradoras, grupos de aficionados o peñas, patrocinadores, o incluso con las entidades organizadoras de las competiciones —en el caso del fútbol, la RFEF y LaLiga—

.

Asimismo, tiene la obligación de intervenir en filmaciones, *spots* publicitarios y de atender debidamente a los medios de comunicación del club o de terceros (entrevistas en prensa, televisión, radio, etc.) cuando el club lo considere necesario para fines promocionales. Para ello, debe ponerse a disposición del club en las fechas y horarios que este indique con la debida antelación, siempre que resulte compatible con su vida privada.

Los clubes suelen consensuar con la plantilla —a través de sus capitanes—, al inicio de cada temporada, las acciones que se prevé celebrar con la participación de algunos jugadores. Estas se determinan principalmente en función de las obligaciones del club con sus patrocinadores, así como de otros compromisos propios de la entidad.

Aunque se trata de obligaciones de carácter accesorio, poco relacionadas con la prestación principal de servicios del futbolista, el incumplimiento de estos deberes —como la inasistencia a actos promocionales del club— puede dar lugar a sanciones. De hecho, el reglamento de régimen disciplinario del Convenio Colectivo del Fútbol Profesional Masculino contempla como infracción grave el siguiente comportamiento “la negativa injustificada a asistir a actos oficiales a requerimiento del club/SAD, cuando a

ello venga obligado exclusivamente por la propia relación laboral o, en su caso, por el Convenio colectivo<sup>17</sup>.

Como ya hemos visto anteriormente, las multas económicas previstas para las faltas graves pueden llegar hasta el 7 % del salario mensual del jugador (art. 7.2 del referido reglamento).

### **Prohibición de apostar**

Habida cuenta de la situación de privilegio en la que, por razón de su actividad, se encuentran los jugadores profesionales de una determinada especialidad deportiva — junto con directivos, entrenadores y árbitros—, este colectivo tiene expresamente prohibida su participación en apuestas sobre cualquier evento deportivo que se celebre en el marco de las competiciones en las que participe la entidad para la que presta sus servicios.

Esta prohibición está recogida en distintos ámbitos normativos, y su incumplimiento puede dar lugar a sanciones en el plano administrativo, en el ámbito deportivo-disciplinario y en el marco de la propia relación laboral entre club y jugador.

- **Ley 13/2011, de 27 de mayo, de regulación del juego**

Con el objetivo de garantizar la integridad en las apuestas deportivas, la Ley del Juego establece, en su artículo 6, apartado 2, letra d), la prohibición —desde un punto de vista subjetivo— de participar en apuestas relacionadas con su propia actividad deportiva a deportistas, entrenadores u otros participantes directos en el acontecimiento. Esta medida se fundamenta en la capacidad que estas personas tienen para influir en el resultado de los eventos.

De acuerdo con el artículo 41.a) de la misma norma, la participación en actividades de juego en contravención de dicha prohibición constituye una infracción leve, sancionable con una multa de hasta cien mil euros.

Esa es la sanción a la que se exponen, en el ámbito administrativo, los futbolistas que realicen apuestas vinculadas a su actividad deportiva. Evidentemente, la inmensa mayoría de los jugadores son plenamente conscientes de que no pueden apostar en partidos de fútbol en los que puedan tener algún tipo de influencia, por mínima que sea. Quizá por esa razón, son escasos los casos en los que se ha sancionado a un jugador por infringir directamente esta prohibición.

---

<sup>17</sup> Resolución de 23 de noviembre de 2015. Convenio Colectivo para la Actividad del Fútbol Profesional.



No obstante, lo que lamentablemente sí ha ocurrido con mayor frecuencia de la deseable es la implicación de deportistas en redes de apuestas ilegales, en las que, aprovechando su influencia en el juego —y sin ser ellos quienes apuesten directamente—, terminan manipulando el resultado para beneficiar a personas de su entorno. Este tipo de conducta se canaliza por la vía penal, con el objetivo de investigar el grado de participación del jugador en un posible delito de estafa o de corrupción deportiva, entre otros.

- **Normativa FIFA y de la RFEF**

En el ámbito disciplinario-deportivo, cabe distinguir entre la normativa internacional y la nacional.

A **nivel internacional**, es la normativa de la FIFA la que prohíbe expresamente a los jugadores: (i) participar, de forma directa o indirecta, en apuestas, juegos de azar, loterías y actividades o negocios similares relacionados con partidos o competiciones de fútbol y/u otras actividades vinculadas a este deporte; y (ii) tener cualquier tipo de interés, ya sea directo o indirecto, en entidades, empresas u organizaciones que promuevan, negocien, organicen o gestionen apuestas, juegos de azar, loterías o eventos o transacciones similares relacionadas con partidos o competiciones de fútbol.

Estas prohibiciones están recogidas en el artículo 27 del Código Ético de la FIFA, cuyo ámbito de aplicación personal —definido en el artículo 2 del mismo texto— incluye a los jugadores, entendidos como futbolistas con licencia expedida por una federación nacional.

Los comportamientos mencionados pueden ser objeto de una investigación de integridad, que podría derivar en la imposición de una multa mínima de cien mil francos suizos y una inhabilitación de hasta tres años para ejercer actividades relacionadas con el fútbol.

La aplicación de la normativa de la FIFA tiene como objetivo evitar cualquier dificultad en la ejecución de las sanciones, y resulta aplicable tanto a supuestos con un claro componente internacional —como posibles amaños que afecten a ligas de diferentes países— como a casos en los que el jugador involucrado ya no se encuentre en el equipo o liga donde se produjeron los hechos. En tales situaciones, la sanción se haría efectiva en cualquier otra federación en la que el jugador se encontrara activo.

En el **ámbito nacional**, la prohibición de apostar por parte de los futbolistas se recoge en el artículo 78 del Código Disciplinario de la Real Federación Española de Fútbol (RFEF), que tipifica esta conducta como una infracción muy grave. Las sanciones previstas incluyen una multa de entre tres mil seis euros y treinta mil cincuenta y un euros, así como la privación definitiva de la licencia —en el caso de los jugadores—, si bien esta última

sanción solo se aplica de manera excepcional en supuestos de reincidencia por infracciones muy graves.

Por su parte, LaLiga, a través de su Departamento de Integridad, implementa desde hace varias temporadas un programa específico orientado a proteger y alejar a los futbolistas del delito de corrupción deportiva, de los amaños y de las apuestas ilegales. Este programa se centra en la prevención y la concienciación, y se desarrolla mediante talleres certificados y de asistencia obligatoria para los jugadores durante la temporada.

- **Relación laboral jugador - club**

En la medida en que, como se ha analizado, la participación en apuestas por parte del jugador puede conllevar la imposición de una sanción consistente en la cancelación de su licencia federativa por un periodo determinado —o incluso de forma definitiva—, no resulta descabellado considerar que el club en el que milita dicho jugador estaría legitimado para plantear un despido disciplinario, fundamentado en un incumplimiento grave por parte del deportista, conforme a lo previsto en el artículo 15.2 del Real Decreto 1006/1985.

Asimismo, según dicho artículo, el club podría incluso reclamar la correspondiente indemnización, en función de los perjuicios que la participación no permitida en apuestas por parte del jugador le hubiese podido ocasionar.

### **Deber de confidencialidad**

El deber de confidencialidad al que están sometidas ambas partes —club y jugador— en virtud de la relación laboral que las vincula, será objeto de análisis en otro módulo de este curso, donde se abordará en detalle el alcance de dicha obligación bilateral.

No obstante, como adelanto, puede señalarse que resulta altamente recomendable incluir en el contrato laboral una cláusula específica que regule la obligación recíproca de mantener la reserva sobre el contenido del contrato, con excepción, claro está, de las referencias necesarias y exigibles establecidas por la legislación y la normativa federativa correspondiente.

Asimismo, es importante que dicha cláusula contemple la forma en que se hará pública la firma del contrato. Es habitual que los clubes se reserven el derecho a decidir la fecha, el lugar, los medios y la forma de comunicación utilizados para oficializar la contratación, así como los detalles que se desean divulgar al respecto.

Por último, ambas partes deben respetar los principios de secreto profesional y confidencialidad en todas aquellas cuestiones que puedan afectar su relación



contractual. En particular, el jugador debe comprometerse, dada la posible repercusión y trascendencia de cualquier información relativa al club con el que contrata, a mantener una estricta reserva sobre aspectos como las condiciones contractuales de compañeros, acuerdos con patrocinadores, negociaciones, planificación deportiva, entre otros.

## **Manifestaciones públicas del jugador y de los representantes del club**

### **1. Dentro de la relación laboral jugador - club**

Con carácter general, y desde la perspectiva de la relación laboral, ambas partes están obligadas a respetar recíprocamente el honor y la dignidad de la contraparte en cualquier declaración pública que se realice. Esta obligación se extiende tanto al jugador, en relación con el club, sus directivos, socios, empleados, técnicos y demás jugadores; como al club, a través de sus representantes, en lo que respecta a la intimidad o dignidad del jugador.

A continuación, se analizarán los límites de la libertad de expresión del jugador y las posibles consecuencias derivadas de manifestaciones públicas inadecuadas que puedan afectar al club o a alguno de sus representantes.

- **Frontera entre el derecho al honor y la libertad de expresión. Marco normativo**

Por un lado, el artículo 18.1 de la Constitución Española garantiza el derecho al honor. Por otro, el artículo 20.1.a) reconoce y protege el derecho a expresar y difundir libremente los pensamientos, ideas y opiniones mediante la palabra, el escrito o cualquier otro medio de reproducción, lo cual constituye la esencia de la libertad de expresión.

Este segundo derecho se ve reforzado en el ámbito de las relaciones laborales de las personas deportistas profesionales. Según el artículo 7.2 del Real Decreto 1006/1985, estos gozan del “derecho a manifestar libremente sus opiniones sobre los temas relacionados con su profesión, con respeto a la ley y a las exigencias de su situación contractual, y sin perjuicio de las limitaciones que puedan establecerse en convenio colectivo, siempre que estén debidamente justificadas por razones deportivas”<sup>18</sup>.

No obstante, trazar con claridad la línea divisoria entre estos dos derechos fundamentales no resulta sencillo, y menos aún en el contexto del deporte profesional, donde la pasión

---

<sup>18</sup> Real Decreto 1006/1985 de 1985. Regulación de la relación laboral especial de los deportistas profesionales. Art. 7.2. 26 de junio de 1985



que lo rodea intensifica el impacto de las declaraciones realizadas por jugadores, directivos, entrenadores, periodistas, entre otros.

- **El derecho al honor de las personas jurídicas deportivas. El prestigio profesional**

El honor se configura esencialmente como una manifestación de la dignidad humana y, por tanto, es un valor que puede proclamarse únicamente respecto de personas físicas. Sin embargo, el derecho al buen nombre y a la reputación no es exclusivo de estas, de modo que una persona jurídica —como es el caso de los clubes deportivos— con determinado prestigio profesional puede invocar su titularidad y reclamar la reparación del daño derivado de una intromisión ilegítima.

En este sentido, tanto el Tribunal Constitucional como el Tribunal Supremo (STS de 17 de mayo de 2012; STC 223/1992 y 76/1995) han reconocido el derecho al honor de las personas jurídicas, aunque con ciertos matices. La clave reside en determinar si las expresiones supuestamente difamatorias cuya reparación se solicita vulneran efectivamente ese prestigio profesional. Y en el contexto del deporte profesional, dicho prestigio constituye un valor esencial.

No obstante, para que se considere afectado en el grado exigido y pueda calificarse como una intromisión ilegítima, la manifestación debe alcanzar un determinado nivel de intensidad. No basta con una mera crítica a la actividad profesional; es necesaria una descalificación injuriosa o gratuita sobre el comportamiento profesional de una persona concreta o de la propia entidad.

- **Límites de la libertad de expresión de los deportistas profesionales**

Si se tiene en cuenta lo dispuesto en el artículo 7.2 del Real Decreto 1006/1985, al que se hacía referencia anteriormente, parece claro que el legislador ha querido otorgar un margen más amplio a las personas deportistas profesionales, en comparación con el resto de trabajadores, para expresar sus opiniones en el marco de su relación con el empleador.

En cualquier caso, una extralimitación en las manifestaciones realizadas por los deportistas puede generar responsabilidad civil por dos vías distintas.

Una primera vía sería la responsabilidad civil derivada de la vulneración del honor del propio club —lo cual, como se ha visto, queda restringido al ámbito del prestigio profesional de la entidad deportiva—, así como de posibles ofensas dirigidas a directivos, compañeros de profesión, árbitros, entre otros. Esta vía de reparación del daño debe articularse a través de la Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo, de protección civil del



derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen, y se configura, por tanto, como una responsabilidad civil extracontractual.

Sobre esta misma vía debe destacarse el concepto de «intromisión ilegítima» recogido en el artículo 9.3 de la Ley Orgánica 1/1982. En él se establece que:

“La existencia de perjuicio se presumirá siempre que se acredite la intromisión ilegítima. La indemnización se extenderá al daño moral, que se valorará atendiendo a las circunstancias del caso y a la gravedad de la lesión efectivamente producida, para lo que se tendrá en cuenta, en su caso, la difusión o audiencia del medio a través del que se haya producido”<sup>19</sup>.

Una segunda vía implica un mayor gravamen para el deportista, ya que puede derivar en su despido disciplinario. En este sentido, unas declaraciones difamatorias o insidiosas pueden constituir un incumplimiento del contrato de trabajo deportivo, al suponer una transgresión de la buena fe contractual, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 54.2.d) del Estatuto de los Trabajadores. Esta circunstancia facultaría al club a adoptar medidas disciplinarias, incluido el despido del jugador.

A modo de ejemplo, si un deportista formula manifestaciones que lesionan gravemente el honor de algún miembro de la directiva del club, podrían originarse dos tipos de acciones: por un lado, una acción individual promovida por la persona física afectada por la vulneración de su derecho al honor; y, por otro, una acción por parte del propio club, que además de proceder al despido disciplinario del deportista por transgresión de la buena fe contractual, podría reclamar una indemnización por daños y perjuicios, al amparo de lo previsto en el artículo 15.2 del Real Decreto 1006/1985.

No obstante, no existen pronunciamientos judiciales en el ámbito deportivo que hayan avalado el despido disciplinario de un deportista profesional como consecuencia de declaraciones ofensivas dirigidas contra el club, su directiva u otros miembros de la entidad. Sí se han registrado, en cambio, algunos supuestos de imposición de sanciones económicas. Un ejemplo relevante es la Sentencia del Tribunal Constitucional (STC 6/1995, de 10 de enero de 1995), en la que se analizó el alcance de la libertad de expresión de un deportista profesional que había realizado manifestaciones críticas hacia la directiva de su club. En ese caso, el Tribunal concluyó que, si bien las declaraciones podían ser valoradas como inapropiadas, no alcanzaban la entidad suficiente como para justificar un despido disciplinario por transgresión de la buena fe contractual.

En efecto, aunque el Tribunal reconoce que la relación laboral puede imponer ciertos límites a la libertad de expresión, debido a los derechos y obligaciones mutuos que esta

---

<sup>19</sup> Ley Orgánica 1/1982 de 1982. Protección civil del derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen. Art. 9.3. 5 de mayo de 1982



implica, también aclara que el hecho de que el trabajador deba someter algunos aspectos de su vida a la organización y dirección empresarial no justifica por sí solo la restricción de sus derechos fundamentales. En otras palabras, el interés del empleador no puede prevalecer automáticamente sobre estos derechos, que gozan de una protección reforzada en el ordenamiento jurídico.

En la aplicación concreta del caso, el Tribunal concluyó que las declaraciones del futbolista se expresaron en un tono objetivo y mesurado. Aunque incluían algún término coloquial o malsonante, no podían considerarse ofensivas para el club, ya que reflejaban simplemente el malestar del jugador con el desarrollo de su vínculo laboral. Por tanto, no se constató que sus manifestaciones afectaran a intereses empresariales de forma concreta o que hubieran producido un perjuicio específico. Además, la sentencia subrayó un elemento adicional que reforzaba la legitimidad de la conducta del deportista: la naturaleza particular de su profesión y la visibilidad pública de los futbolistas profesionales, que convierte los aspectos contractuales de su carrera en información de interés general para una audiencia amplia. Así, el contenido de sus declaraciones se inserta en un contexto informativo con relevancia pública, donde los aspectos puramente laborales pasan a un segundo plano frente al valor noticioso del mensaje

Como conclusión, se puede concluir que los jugadores cuentan con algo más de margen en el ejercicio de su libertad de expresión que el resto de trabajadores laborales comunes, a la vista de lo dispuesto en el artículo 7.2 del Real Decreto 1006/1985 y en determinados convenios colectivos (véase el artículo 39 del convenio colectivo aplicable al fútbol profesional masculino).

Los deportistas pueden realizar declaraciones, siempre y cuando las mismas vayan encaminadas a la defensa de asuntos relacionados con su profesión. Esto se traduce, por ejemplo, en una mayor libertad para criticar determinados aspectos del club donde militen, a sus dirigentes, etc., que, de otro modo o en otro contexto, daría pie a que pudieran ser sancionados disciplinariamente. No obstante, esta laxitud en el ejercicio de la libertad de expresión no puede sobrepasar determinadas fronteras, como insultos graves o imputaciones falsas de conductas delictivas. En tales casos, no solo estará justificado imponer al jugador sanciones disciplinarias —llegando a la más grave de todas, como es el despido procedente—, sino que, incluso, cabría exigir indemnizaciones por responsabilidad civil, de conformidad tanto con la Ley Orgánica 1/1982, sobre protección del derecho al honor, como con el artículo 15.2 del Real Decreto 1006/1985.

- **Respecto a las federaciones y/o ligas profesionales**

Asimismo, en la medida en que —tal y como veremos en el apartado 4 del presente módulo— tanto jugador como club están sometidos a la potestad disciplinaria de la federación y/o la liga profesional que organiza la competición, el ejercicio de la libertad de expresión de ambos queda limitado y condicionado a lo que disponga la normativa



aplicable en la materia. En el caso del fútbol, se ha de consultar el Código Disciplinario de la RFEF.

En efecto, cualquier manifestación del futbolista —y también de los representantes de los clubes— puede ser objeto de sanción por parte de la RFEF en la medida en que la misma pueda llegar a ser considerada por los correspondientes órganos disciplinarios como una conducta violenta, intolerante o contraria al buen orden deportivo.

Así, a modo de ejemplo, el artículo 69.1.e) del Código Disciplinario RFEF considera como conductas violentas o que incitan a la violencia —catalogadas como infracciones muy graves— “las manifestaciones o declaraciones que se expresen con ocasión de la próxima celebración de un partido, conteniendo amenazas o incitación a la violencia o contribuyan a la creación de un clima hostil o antideportivo” (RFEF, 2022, <https://goo.su/Hpce1iz>).

O, como actos racistas, xenófobos e intolerantes en el fútbol —por la vía del artículo 69.2.c)— “las declaraciones en cuya virtud una persona o grupo de ellas amenace, insulte o veje a alguien por razón de su origen racial, étnico, geográfico o social, o por su religión, convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual” (RFEF, 2022, <https://goo.su/Hpce1iz>).

En similar sentido se pronuncia el artículo 71 del Código Disciplinario RFEF, que considera incitación a la violencia “los comportamientos y gestos agresivos y manifiestamente antideportivos de los/as futbolistas, cuando se dirijan al/la árbitro/a, a otros/as jugadores/as o a los/as espectadores/as, así como las declaraciones públicas de directivos/as, administradores/as de hecho o de derecho de clubes, técnicos/as, árbitros/as y futbolistas que inciten a sus equipos o a los espectadores a la violencia” (RFEF, 2022, <https://goo.su/Hpce1iz>), y cuyo incumplimiento puede conllevar la imposición de las siguientes sanciones en el caso de los jugadores:

- Privación de licencia federativa por un período de dos a cinco años, o excepcionalmente con carácter definitivo en los supuestos de reincidencia en la comisión de infracciones muy graves.
- Sanción pecuniaria en el marco de las competiciones profesionales, de 18.001 a 90.000 euros.
- Sanción pecuniaria en el marco del resto de competiciones, de 6001 a 18 000 euros.

Mayor curiosidad despierta el redactado del artículo 106 del Código Disciplinario, que viene a castigar potenciales declaraciones que los jugadores puedan realizar a través de cualquier medio respecto a la actuación del colectivo arbitral o de los órganos de la RFEF:

“La realización por parte de cualquier persona sujeta a disciplina deportiva de declaraciones a través de cualquier medio mediante las que se cuestione la honradez e imparcialidad de cualquier miembro del colectivo arbitral o de los órganos de la RFEF; así como las declaraciones que supongan una desaprobación de la actividad de cualquier miembro de los colectivos mencionados cuando se efectúen con menosprecio o cuando se emplee un lenguaje ofensivo, insultante, humillante o malsonante, serán sancionados:

Tratándose de futbolistas, técnicos/as, preparadores/as físicos, delegados/as, médicos/as, ATS/FTP o encargados/as de material, de cuatro a doce partidos de suspensión y multa en cuantía de 601 a 3005,06 euros” (RFEF, 2022, <https://goo.su/Hpce1iz>).

En este caso, como vemos, para que las declaraciones puedan ser consideradas infracción de acuerdo con lo establecido en el referido precepto, es necesario que el infractor cuestione la honradez e imparcialidad de los árbitros o de los órganos federativos. No obstante, no siempre es fácil valorar e interpretar dicha circunstancia —tarea que le corresponde a los órganos disciplinarios federativos—, cuya actuación puede poner en peligro la libertad de expresión de los sujetos expedientados, y cuyo ejercicio debería prevalecer frente a la pretendida defensa que la RFEF dispensa tanto al colectivo arbitral como a sus propios órganos disciplinarios.

No obstante, en el caso del fútbol se requiere, al menos, que las declaraciones cuestionen la honradez y la imparcialidad de los árbitros. Lo decimos porque en otras disciplinas deportivas —como ocurre en el baloncesto— la protección de los árbitros es incluso mayor y suscita un debate totalmente justificado, en la medida en que su normativa —en este caso, el art. 24.2 del Código Disciplinario de la *Euroleague*— prohíbe directamente a los jugadores y entrenadores hacer declaraciones relacionadas con la actuación arbitral, sin que sea ni siquiera necesario que las mismas supongan una ofensa, un agravio o una crítica más o menos constructiva contra ellos, lo que compromete aún más su libertad de expresión.

### **Obligaciones de carácter extradeportivo exigibles por ser acordes con la actividad de un deportista profesional**

No podemos olvidar todas aquellas obligaciones no estrictamente deportivas del deportista profesional, cuyo observancia y cumplimiento le permiten mantener una condición óptima para el desempeño de su actividad. En ese sentido, destacamos las siguientes:



- Adoptar una conducta personal y un régimen de vida adecuados y compatibles con la práctica del deporte profesional.
- No participar en actividades deportivas ajenas a la disciplina del club contratante, impliquen o no riesgo de lesión, salvo que sean autorizadas previa y expresamente por este. Evidentemente, respecto a dichas actividades se exceptúan aquellas derivadas de la participación del futbolista con su selección nacional, circunstancia a la que nos referiremos con mayor detalle más adelante.
- No participar, sin la previa autorización del club, en actividades consideradas de riesgo o peligro, tales como la conducción de motocicletas, motos acuáticas, parapente, esquí o equivalentes que llevan aparejado un peligro considerable y que, en caso de accidente, pueden acabar afectando de manera directa en la condición física del jugador.

Evidentemente, la naturaleza de los servicios a prestar por parte de un deportista es totalmente diferente a la de los que desempeña cualquier otro trabajador. Teniendo en cuenta lo particular de la actividad deportiva, al club contratante se le permite restringir o limitar de algún modo todo aquello que realiza el jugador cuando no está estrictamente bajo la disciplina del club —es decir, mientras no está entrenando, jugando o en cualquier otra actividad para la que pudiese ser requerido—.

En ese sentido, la prohibición de intromisión en la vida del trabajador es más laxa que en una relación laboral convencional, donde el trabajador tiene plena libertad para decidir qué tipo de vida quiere llevar, siempre y cuando no afecte a la prestación de sus servicios. Por ello, en el caso de los deportistas, se les puede exigir el compromiso de llevar una vida personal adecuada y compatible con el deporte de alto nivel.

### **Conductas extradeportivas como causa de despido disciplinario**

Una vez repasadas las obligaciones de carácter accesorio más importantes del deportista, es importante recordar que, a pesar de dicha naturaleza, el futbolista no puede descuidar su cumplimiento, ya que, en casos de especial gravedad, una determinada conducta extradeportiva puede llegar a ser causa de un eventual despido disciplinario.

En ese sentido, destacamos la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Extremadura —STSJ 25-05-2009—, en la que un deportista condenado en sentencia firme por un delito contra la seguridad vial —en concreto, por dar positivo en la tasa de alcohol cuando conducía su vehículo— propició su despido disciplinario, que acabó declarándose procedente al considerar el tribunal que cabe la imposición de sanciones disciplinarias por conductas extradeportivas del jugador si repercuten grave y negativamente en su rendimiento deportivo, y menoscaban de forma manifiesta y notoria la imagen del club.



## Potestad disciplinaria de las federaciones deportivas sobre los jugadores

Hasta ahora hemos venido analizando el catálogo de derechos y obligaciones de la relación laboral entre jugador y club desde una perspectiva sinalagmática —empleado–empleador—, en la medida en que la firma del contrato genera obligaciones recíprocas para ambos contratantes, es decir, provoca el nacimiento de obligaciones para la parte que ofrece el servicio y para la parte que lo contrata.

No obstante, en la relación laboral de los deportistas profesionales se da una circunstancia que la hace también especial respecto al resto de trabajadores. Como hemos visto al inicio, en toda relación laboral existe la dependencia del trabajador respecto al empleador, de manera que el primero queda sometido al poder de dirección y organización del empresario, así como a la potestad disciplinaria y sancionadora como respuesta a posibles infracciones o incumplimientos de los deberes propios del trabajador. Pues bien, en el caso de los deportistas profesionales, esa dependencia no lo es solo respecto al club, sino también respecto a la federación o la liga profesional que organiza la competición en la que compiten club y jugador.

## Potestad disciplinaria de las federaciones

La dependencia del jugador respecto a la federación se materializa a través de la potestad disciplinaria que las federaciones deportivas ejercen sobre todas aquellas personas que forman parte de su propia estructura: sobre los clubes, jugadores y técnicos, árbitros y, en general, sobre todas aquellas personas o entidades que, estando federadas, desarrollan sus funciones y actividades en el ámbito de las competiciones oficiales.

Con carácter general, la potestad disciplinaria viene reconocida en el artículo 51 de la Ley del Deporte, que establece, entre otras, como función propia de las federaciones deportivas españolas la siguiente: “Ejercer la potestad disciplinaria, en aquellas cuestiones que no estén integradas en el artículo anterior, dentro de las competencias que le son propias”<sup>20</sup>.

En el caso del fútbol, es la Real Federación Española de Fútbol (RFEF) la encargada de ejercer la facultad disciplinaria sobre los clubes y jugadores federados en el ámbito de las competiciones. Así se establece en el artículo 3 del Código Disciplinario de la RFEF:

“La Real Federación Española de Fútbol ejerce la potestad disciplinaria deportiva sobre todas las personas que forman parte de su propia estructura orgánica; sobre los clubes y sus futbolistas, técnicos/as y directivos/as; sobre los/as árbitros/as; y, en general, sobre

---

<sup>20</sup> Ley 39/2022 de 2022. Ley de Deporte. Art. 51. 30 de diciembre de 2022



todas aquellas personas o entidades que, estando federadas, desarrollan funciones, ejercen cargos o practican su actividad en el ámbito estatal” (RFEF, 2022, <https://goo.su/Hpce1iz>).

Y se entiende como personas «federadas» a todos aquellos deportistas que poseen licencia deportiva o federativa, cuya obtención resulta preceptiva como requisito previo para poder participar en cualquier competición oficial de ámbito nacional e internacional.

Porque, a diferencia de lo que ocurre con la mayoría de trabajadores —que pueden ejercer su profesión sin que resulte necesario trámite alguno frente a entidades terceras—, en el caso de los deportistas profesionales deviene obligatoria la tramitación previa de esa licencia deportiva, que les da derecho a participar en la competición y que, al mismo tiempo, los sujeta desde un punto de vista disciplinario al organizador de la competición.

Consecuentemente, el jugador está sometido —por un lado, y en virtud del contrato laboral— a la capacidad disciplinaria y sancionadora de su empleador (el club); y, por otro lado, de manera simultánea, a la potestad disciplinaria de la correspondiente federación, en virtud de la dependencia que se crea entre el jugador y dicha entidad federativa como consecuencia de la obtención de la licencia federativa que le habilita a competir.

Es el artículo 49 de la Ley del Deporte el que obliga a todo deportista interesado en participar en competiciones de carácter oficial a estar en posesión de licencia federativa:

“Para la participación en actividades o competiciones deportivas oficiales de ámbito estatal e internacional será preciso estar en posesión de una licencia expedida por la correspondiente federación deportiva española, que garantizará la uniformidad de contenido y condiciones económicas por modalidad, estamento y categoría, siendo competencia de la asamblea general la fijación de su cuantía, excepto cuando participen federaciones autonómicas en los términos del artículo 48.2 de esta ley, en cuyo caso la licencia será expedida por la correspondiente federación autonómica”<sup>21</sup>.

### **Ámbito de aplicación material**

Las federaciones están obligadas a fijar y desarrollar el régimen disciplinario y sancionador a través de su propia normativa, que se extiende a las infracciones de las reglas del juego o de competición y a las normas generales deportivas.

---

<sup>21</sup> Ley 39/2022 de 2022. Ley de Deporte. Art. 49. 30 de diciembre de 2022



La propia Ley del Deporte establece la delimitación de ese ámbito de aplicación material, diferenciando claramente el régimen disciplinario de las federaciones de aquellas posibles sanciones impuestas a los deportistas por los clubes deportivos a los que estos están vinculados en virtud de su contrato de trabajo, por posibles incumplimientos contractuales o de régimen interno.

Así se establece en el artículo 97 de la Ley del Deporte:

“Se entiende por régimen disciplinario el establecido, en su caso, por las federaciones deportivas españolas en sus propios estatutos y reglamentos y referido a la infracción de las reglas de juego o competición, su aplicación y la organización de las competiciones.

Son infracciones de las reglas del juego o competición, a los efectos de esta ley y de la delimitación del régimen disciplinario, las acciones u omisiones que, durante el curso del juego o competición, vulneren, impidan o perturben su normal desarrollo.

A estas infracciones les serán de aplicación los principios de tipicidad, responsabilidad, proporcionalidad, audiencia y demás elementos que conforman los principios generales del Derecho sancionador.

[...]

Las federaciones deportivas deberán aprobar un reglamento disciplinario que contenga el conjunto de infracciones, clasificadas por su gravedad y sus consecuencias jurídicas en el ámbito deportivo, así como el sistema de reclamación o de recurso contra las mismas.

El régimen disciplinario deportivo no se extiende a las sanciones impuestas por los clubes deportivos, las ligas profesionales, federaciones deportivas o demás entidades deportivas a sus socios, miembros o afiliados por incumplimiento de sus normas sociales o de régimen interior”<sup>22</sup>.

En el contexto del fútbol, con mayor concreción se pronuncia a ese respecto el Código Disciplinario de la RFEF, cuyo artículo 1 prevé lo siguiente:

“1. El ámbito de la disciplina deportiva cuando se trate de actividades o competiciones de ámbito estatal y, en su caso, internacional, o afecte a personas que participen en ellas, se extiende a las infracciones de reglas del juego o competición y normas generales deportivas tipificadas en la Ley 10/1990, de 15 de octubre, del Deporte, Ley Orgánica núm. 3/2013 de 20 de junio de Protección de la salud del deportista y lucha contra el dopaje en la actividad deportiva, la Ley 19/2007, de 11 de julio, contra la violencia, el racismo, la

---

<sup>22</sup> Ley 39/2022 de 2022. Ley de Deporte. Art. 97. 30 de diciembre de 2022



xenofobia y la intolerancia en el deporte, el Real Decreto 1591/1992, de 23 de diciembre, sobre Disciplina Deportiva y demás normas aplicables, así como a lo dispuesto en los Estatutos de la RFEF.

2. Son infracciones a 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.

3. Son infracciones a las normas generales deportivas las demás acciones u omisiones que sean contrarias a lo dispuesto por dichas normas” (RFEF, 2022, <https://goo.su/Hpce1iz>).

A la vista de lo anterior, se puede apreciar de manera clara que, derivado directamente de su condición de jugadores y dentro del contexto de desempeño de sus funciones, los jugadores están obligados también por la normativa federativa y sujetos a la actuación de los órganos disciplinarios de la federación, que pueden analizar —y, en su caso, llegar a sancionar— posibles infracciones e incumplimientos del jugador, de manera autónoma e independiente a la capacidad disciplinaria y sancionadora que también ejerce el club sobre él.

## **Infracciones y posibles sanciones**

- **Infracciones**

Al igual que ocurre en el régimen disciplinario y sancionador en el ámbito de la relación laboral entre jugador y club, tanto las infracciones como las sanciones previstas en los códigos y reglamentos disciplinarios de las distintas federaciones se clasifican en leves, graves y muy graves.

En el caso del fútbol, las muy graves tienen que ver con posibles conductas contrarias al buen orden deportivo; actos que atenten contra la dignidad o el decoro deportivos; conductas violentas, racistas, xenófobas o intolerantes en el fútbol; o agresiones durante un partido.

Entre las faltas graves se encuentran: provocaciones al público; celebraciones de goles inadecuadas; insultos, ofensas verbales o actitudes injuriosas; o producirse con violencia leve contra los árbitros o algún adversario, entre otras.

- **Sanciones**



En relación con las sanciones y, en lo que respecta a aquellas que pueden ser aplicadas a los jugadores, nos encontramos con este tipo de castigos —anterior artículo 51 del Código Disciplinario de la RFEF—:

- Multa o sanción de carácter económico.
- Amonestación pública.
- Suspensión por partidos.
- Suspensión por un tiempo determinado.

Las sanciones económicas solo pueden ser impuestas a aquellos jugadores que intervienen o participan en las competiciones de carácter profesional.

En las competiciones de carácter no profesional solamente pueden imponerse sanciones de carácter económico a aquellos jugadores que perciban retribución por su labor. Ello sin perjuicio —eso sí— de la multa accesoria que pueda imponer el club al que estos pertenezcan.

La sanción de suspensión por partidos o por un tiempo determinado implica la prohibición de alinearse, acceder al terreno de juego, al banquillo y a la zona de vestuarios por el periodo de tiempo o en tantos partidos como abarque la sanción. Son estas sanciones de suspensión de partidos las que demuestran la evidente influencia de la capacidad disciplinaria de las federaciones respecto a los jugadores, limitando su derecho al trabajo en aquellos encuentros en los que no puede participar como consecuencia de la sanción.

## **Convocatorias a las selecciones nacionales**

Por último, revisaremos también el deber (de los deportistas en general, y de los futbolistas en particular) de acudir a las convocatorias de las selecciones nacionales cuando son oficialmente requeridos para ello a través de las convocatorias de la federación correspondiente.

### **Marco normativo de su configuración como deber del deportista y del club al que está vinculado**

En primer lugar, hemos de recordar que las federaciones deportivas ostentan, como función propia de carácter privado, la elección de aquellos deportistas que deben integrar el combinado o equipo nacional de las diferentes disciplinas deportivas en España. Dicha

potestad se encuentra recogida en el artículo 51 de la Ley del Deporte: “Son funciones propias de las federaciones deportivas españolas [...] elegir las personas deportistas que han de integrar las selecciones españolas”<sup>23</sup>.

Por su parte, el artículo 23 de la Ley del Deporte configura como una obligación específica la asistencia a la selección de todos aquellos deportistas que, estando integrados en una federación deportiva con licencia en vigor, sean llamadas a una determinada convocatoria: “Acudir a las convocatorias de las selecciones deportivas cuando sean debidamente citadas, en los términos y condiciones que se establezcan reglamentariamente”<sup>24</sup>.

Dicho deber ha de considerarse no solo desde la vertiente del jugador convocado, sino también desde la perspectiva de su club, que está obligado igualmente a poner a dicho jugador a disposición de la federación para que juegue con la selección. Así lo dispone el artículo 66 de la Ley del Deporte, que regula la cesión de deportistas a las selecciones españolas:

“Las entidades deportivas deberán poner a disposición de la federación deportiva española que corresponda los miembros de su plantilla para la formación de las selecciones nacionales, en los términos que reglamentariamente se determinen”<sup>25</sup>.

De hecho, esa misma Ley del Deporte (en concreto, el artículo 104) prevé como infracción muy grave el incumplimiento de lo anterior desde esa doble perspectiva, pudiendo sancionar tanto al deportista convocado que no acude a la concentración, como al club que no facilite dicha incorporación en los términos previstos por la federación.

“A efectos de la presente ley, se consideran infracciones muy graves:

[...] La falta de asistencia no justificada a las convocatorias de las selecciones deportivas nacionales, así como la no puesta a disposición de las selecciones nacionales de las personas deportistas que hayan sido designadas para formar parte de las mismas”<sup>26</sup>.

En el caso concreto del fútbol, la RFEF traspone lo anterior especificando, en el artículo 65 de su Código Disciplinario, las posibles sanciones para los supuestos de no asistencia de los jugadores a dichas convocatorias:

---

<sup>23</sup> Ley 39/2022 de 2022. Ley de Deporte. Art. 51. 30 de diciembre de 2022

<sup>24</sup> Ley 39/2022 de 2022. Ley de Deporte. Art. 23. 30 de diciembre de 2022

<sup>25</sup> Ley 39/2022 de 2022. Ley de Deporte. Art. 66. 30 de diciembre de 2022

<sup>26</sup> Ley 39/2022 de 2022. Ley de Deporte. Art. 104. 30 de diciembre de 2022



“Los/as futbolistas que de forma no justificada no asistan o abandonen las convocatorias de las Selecciones Nacionales, entendiéndose aquellas referidas a entrenamientos, concentraciones, o celebración efectiva de partidos o competiciones, serán sancionados/as con multa de 3006 a 30 051 euros y con una o varias de las siguientes sanciones:

- Inhabilitación para ocupar cargos en la organización federativa, o suspensión o privación de licencia, por tiempo de dos a cinco años.
- Privación de licencia, con carácter definitivo; tal clase de sanción solo podrá imponerse de modo excepcional por la reincidencia en infracciones muy graves” (RFEF, 2022, <https://goo.su/Hpceliz>).

A mayor abundamiento, y por si lo anterior no fuera suficiente, la normativa de la FIFA también prevé como obligación de los clubes liberar a sus jugadores en caso de convocatoria por sus respectivas selecciones. Lo hace en un anexo al RETJ, que regula específicamente dicha circunstancia, estableciendo la obligación de acudir a las llamadas de la selección cuando se realicen dentro del calendario oficial internacional (anexo 1, *Liberación de jugadores para equipos representativos de la asociación*).

### **“Principios para el fútbol masculino**

1. Los clubes se obligan a liberar a sus jugadores inscritos en favor de los equipos representativos del país para el que tienen derecho a jugar debido a su nacionalidad, si la asociación en cuestión convoca al jugador. Se prohíbe cualquier acuerdo divergente entre un jugador y un club.

2. En el sentido del apartado precedente, la liberación de jugadores es obligatoria para los partidos que figuren en el calendario internacional.

[...].

6. No es obligatoria la liberación de jugadores fuera de un periodo internacional o fuera de las competiciones finales del calendario internacional, conforme al apartado 2” (FIFA, 2025, <https://goo.su/FyCt7>).

### **Acuerdos previos para la no imposición de sanciones**

No obstante todo lo anterior, en la práctica, las referidas consecuencias por no acudir a la selección no necesitan ser aplicadas, ya que los futbolistas seleccionables y los seleccionadores nacionales siempre han sido capaces de alcanzar un acuerdo con carácter previo a que estos últimos den la lista de seleccionados, a fin de que en la misma

no consten aquellos jugadores que, por uno u otro motivo, no desean formar parte del combinado nacional.

Dicho de otra manera, siempre se ha respetado la voluntad de un determinado futbolista de no acudir a una convocatoria, del mismo modo que se respeta a aquellos en los que un profesional —todavía en activo con su club— decide «retirarse» de la selección. En esos casos, el seleccionador acepta la decisión del jugador y no lo convoca, evitando así cualquier tipo de consecuencia sancionadora.

Dicha solución por la vía del acuerdo evita el debate —mucho más encarnizado— que se generaría en caso de que un futbolista convocado se negase a acudir con su selección y fuese efectivamente sancionado de conformidad con lo previsto en la normativa.

### **Limbo jurídico en la calificación de la relación entre jugador y federación**

Decimos lo anterior porque es, cuanto menos, discutible que la asistencia a la selección pueda configurarse como una obligación, si lo analizamos desde el punto de vista de la voluntariedad y la capacidad de elección que debería imperar respecto a la participación de los deportistas profesionales con los equipos de las federaciones.

Es cierto que la prestación de servicios de los deportistas para las selecciones nacionales se encuentra en un limbo jurídico de difícil solución. Parece que no hay duda en cuanto a que no estamos ante una relación laboral entre federación y jugador. El artículo 1.6 del Real Decreto 1006/1985 recoge como excepción al ámbito de aplicación de la normativa laboral específica dicho supuesto:

“Las presentes normas no serán de aplicación a las relaciones entre los deportistas profesionales y las Federaciones Nacionales cuando aquellos se integren en equipos, representaciones o selecciones organizadas por las mismas”<sup>27</sup>.

Así lo prescribe también el apartado 3 del artículo 21 de la Ley del Deporte:

“No será de aplicación lo dispuesto en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, ni en sus disposiciones de desarrollo, a las personas deportistas previstas en el apartado 2, ni a aquellas mencionadas en el apartado 1 cuando estén integradas en equipos, representaciones o selecciones organizadas por las federaciones deportivas españolas”<sup>28</sup>.

---

<sup>27</sup> Real Decreto 1006/1985 de 1985. Regulación de la relación laboral especial de los deportistas profesionales. Art. 1.6. 26 de junio de 1985

<sup>28</sup> Ley 39/2022 de 2022. Ley de Deporte. Art. 21.3. 30 de diciembre de 2022



A la vista de tal exclusión, no resulta sencilla la calificación jurídica de estas relaciones excepcionales, ni la identificación del régimen aplicable a determinadas cuestiones que pudieran plantearse (retribución, jornada laboral, seguridad social, etc.) y de la jurisdicción competente para conocer de los posibles conflictos que pudieran surgir entre las partes.

En este sentido, Rubio Sánchez (2018) sostiene que no puede afirmarse con rotundidad que la prestación de servicios a las selecciones nacionales constituya una relación de trabajo profesional, aunque aparentemente cumpla con sus elementos característicos. Argumenta que concurren razones metajurídicas que justifican la inaplicación del Real Decreto 1006/1985, debido al debilitamiento del elemento de ajenidad. Además, subraya que el beneficio no es exclusivo para la federación, ya que el deportista también se ve favorecido al ver reconocido su prestigio, lo que puede repercutir en una mayor cotización profesional.

Sin embargo, la exclusión a la que se refiere el artículo 1.6 del Real Decreto 1006/1985 parece obedecer al hecho de que la relación entre deportista y federación, cuando aquel acude a las convocatorias de la selección, constituye un supuesto de las denominadas prestaciones personales obligatorias, excluidas de la aplicación del Estatuto de los Trabajadores y de cualquier otra regulación laboral por estar ausente el requisito de voluntariedad.

Por su parte, Cardenal Carro (1996) sostiene que la puesta a disposición de los jugadores para prestar servicios en las selecciones no constituye un arrendamiento de servicios ni una relación laboral independiente, sino que forma parte de la relación que vincula al jugador con su club, en tanto este es miembro de la federación. En consecuencia, sugiere que los clubes deberían recibir algún tipo de compensación por la obligatoria cesión de jugadores a las selecciones nacionales, dado que deben seguir retribuyendo a sus jugadores sin recibir contraprestación alguna por parte de la federación.

Siendo conscientes de que nos encontramos ante una imposición asumida —de manera más o menos pacífica— por los clubes, al estar adscritos estos a las federaciones nacionales e internacionales, no deja de resultar curioso que estén obligados a ceder a sus mejores trabajadores, a quienes continúan retribuyendo pese a interrumpirse temporalmente la prestación de servicios con el club, para que durante un determinado período de tiempo compitan con su selección, corriendo además el riesgo de que sufran algún tipo de lesión y no puedan reincorporarse de nuevo a la disciplina de su club. Nos referimos al famoso «virus FIFA», que azota temporada tras temporada a diferentes clubes que ceden a sus jugadores para que acudan a la llamada de su selección.

## **Posibles enmiendas para el futuro**



En cualquier caso, sea cual sea la naturaleza jurídica de la prestación de servicios que realiza el jugador seleccionado a la federación, parece evidente que debería configurarse de manera diferente a la actual, y dejar de constituir una obligación para todos aquellos los futbolistas federados con licencia en vigor susceptibles de ser seleccionados.

En ese sentido, acudir a la llamada de las selecciones nacionales puede dejar de ser en el futuro un deber para convertirse en una libre elección de los deportistas españoles. El Congreso de los Diputados dio el primer paso recientemente para que ese escenario se haga realidad, al aprobar una proposición de ley a la que, sin embargo, todavía le quedan varios trámites para que sea aprobada definitivamente.

España es el único país europeo, junto a Chipre, que obliga por ley a los deportistas a acudir a las convocatorias de las selecciones con amenaza de castigo en caso de no asistencia. En cualquier caso, como decimos, a la proposición de ley que aboga por un cambio de regulación le queda un largo camino por recorrer antes de ser aprobada, de manera que, hasta entonces, la asistencia de los futbolistas a las convocatorias de la selección seguirá siendo una obligación exigible al colectivo de deportistas por el mero hecho de tener una licencia en vigor.

## Bibliografía

**Cardenal Carro, M.** (1996). *Deporte y derecho: las relaciones laborales en el deporte profesional*. Universidad de Murcia.

**FIFA,** (2025). *Reglamento sobre el Estatuto y la Transferencia de Jugadores*. <https://digitalhub.fifa.com/m/3bcd407e3ec4839e/original/Reglamento-sobre-el-Estatuto-y-la-Transferencia-de-Jugadores-EdiciSn-de-enero-de-2025.pdf>

**Juzgado de lo Social N.º 13 de Valencia.** Sentencia sobre despido de futbolista profesional (caso Albelda). 29 de febrero de 2009

**Ley Orgánica 1/1982 de 1982.** Protección civil del derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen. 5 de mayo de 1982

**Ley 39/2022 de 2022.** Ley de Deporte. 30 de diciembre de 2022

**Real Decreto Legislativo 2/2015 de 2015.** Ley del Estatuto de los Trabajadores. Art. 2. 23 de octubre de 2015

**Real Decreto 1006/1985 de 1985.** Regulación de la relación laboral especial de los deportistas profesionales. 26 de junio de 1985



**Real Federación Española de Fútbol [RFEF],** (2022). *Código Disciplinario. Edición julio 2022.* <https://rfe.es/sites/default/files/2024-04/Co%CC%81digo%20Disciplinario%20edicio%CC%81n%20julio%202022.pdf>

**Resolución de 23 de noviembre de 2015.** Convenio Colectivo para la Actividad del Fútbol Profesional.

**Resolución del 27 de noviembre de 2023.** Se registra y publica el Acta de acuerdo de modificación del Convenio colectivo para la actividad del fútbol profesional.

**Resolución de 29 de junio de 2000.** Registro y publicación del contenido del Reglamento General de Régimen Disciplinario Laboral que se incorpora como anexo V al Convenio Colectivo para la Actividad del Fútbol Profesional.

**Roqueta Buj, R.** (2011). *Los deportistas profesionales: régimen jurídico laboral y de seguridad social.* Tirant lo Blanch.

**Rubio Sánchez, F.** (2018). Un limbo jurídico: la prestación de servicios de los deportistas para las selecciones nacionales. *Iusport.* <https://iusport.com/archive/74322/un-limbo-juridico-la-prestacion-de-servicios-de-los-deportistas-para-las-selecciones-nacionales>

**Sempere Navarro, A. V., & San Martín Mazzucconi, C.** (2001). *El artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores.* Thomson Reuters Aranzadi.

**Tribunal Superior de Justicia de Galicia.** Sentencia sobre la resolución del contrato de trabajo de Roberto Acuña por falta de tramitación de la licencia federativa. 6 de noviembre de 2007

## Referencias bibliográficas para consulta

Sentencia del Tribunal Supremo de fecha 2 de abril de 2009.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de fecha 22 de diciembre de 2009.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña de fecha 12 de diciembre de 2018.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Aragón de fecha 26 de septiembre de 2022.

Sentencia 970/2012 del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria de fecha 18 de diciembre de 2012.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia de fecha 27 de marzo de 2007.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco de fecha 3 de febrero de 1998

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia de fecha 6 de noviembre de 2007.

Laudo del TAS-CAS 2021/A/7861.

Sentencia del Tribunal Supremo de fecha 17 de mayo de 2012.

Sentencias del Tribunal Constitucional 223/1992 y 76/1995.

Sentencia del Tribunal Constitucional 6-1995 de 10-91-1995.

Sentencia del Tribunal Supremo de Justicia de Extremadura de fecha 25 de mayo de 2009.

**Palomar Olmeda, A.** (2013). *Derecho del Deporte*. Thomson Reuters

**Palomar Olmeda, A.** (2019). *El deporte profesional*. Editorial Bosch

