

Módulo 2. Duración del contrato.

Supuestos de prórroga y terminación anticipada del contrato

Introducción

Tal como veremos a lo largo del presente estudio, además de ser un elemento esencial del contrato laboral a suscribir con los jugadores profesionales, la duración es un elemento clave que juega un papel fundamental en la negociación de los contratos. Y ello no solo por constituir una de las condiciones más importantes para asegurar la estabilidad y confianza en la relación a establecer entre el jugador y un club de fútbol, sino también porque determina la mayor o menor dificultad en el momento de resolver dicha relación, ya sea por voluntad de alguna de las partes o por circunstancias sobrevenidas.

El tiempo que quede pendiente de cumplir en un contrato laboral será determinante para negociar las condiciones de salida de un jugador, tanto si es por voluntad de este como si es el club quien pretende resolver anticipadamente o promover su transferencia a un tercer club.

La duración del contrato

A los efectos de analizar las cuestiones relativas a la duración del contrato laboral, es preciso partir de la condición del jugador respecto al cual vamos a considerar el contrato.

El marco regulatorio del que debemos partir es doble: en primer lugar, el Reglamento que regula el estatuto y la transferencia de jugadores 2025 (en adelante, RETJ); y, en segundo lugar, el Real Decreto 1006/1985, de regulación de la relación especial de los deportistas profesionales (en adelante, RD 1006). Ambos están complementados por 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 (en adelante, ET), que, de manera supletoria, rige para aquellas cuestiones que no estén específicamente previstas en la regulación especial de las relaciones de los deportistas profesionales.

Por ello, resulta relevante tener en cuenta lo dispuesto en el artículo 2 del ET:

“1. Se considerarán relaciones laborales de carácter especial:

[...] d) La de los deportistas profesionales.



[...] 2. En todos los supuestos señalados en el apartado anterior, la regulación de dichas relaciones laborales respetará los derechos básicos reconocidos por la Constitución”¹.

El precepto transcrito viene a calificar como especial la relación entre los clubes y los deportistas profesionales, de tal manera que remite a la legislación específica para dicho ámbito, la cual pretende dar cobertura a las particularidades de tales relaciones, siendo una de las más destacadas —y objeto del presente estudio— la duración. En efecto, si bien en las relaciones laborales de carácter ordinario se contempla la posibilidad de duraciones indefinidas, con vocación de permanencia en el tiempo, en el ámbito de las relaciones de los deportistas profesionales la duración del contrato laboral debe ser determinada.

En este sentido, el artículo 6 del ET prevé que:

“La relación laboral especial de los deportistas profesionales será siempre de duración determinada, pudiendo producirse la contratación por tiempo cierto o para la realización de un número de actuaciones deportivas que constituyan en conjunto una unidad claramente determinable o identificable en el ámbito de la correspondiente práctica deportiva.

Podrán producirse prórrogas del contrato, igualmente para una duración determinada, mediante sucesivos acuerdos al vencimiento del término originalmente pactado.

Solamente si un convenio colectivo así lo estableciere podrá acordarse en los contratos individuales un sistema de prórrogas diferente del anterior, que en todo caso se ajustará a las condiciones establecidas en el convenio”².

El hecho de que la duración del contrato laboral deba ser determinada obliga a las partes a considerar, en el momento de negociar y formalizar el contrato, no solo el interés real respecto al tiempo durante el cual se pretende contar con los servicios del jugador — desde una perspectiva de planificación deportiva—, sino también las condiciones en las que, en un futuro, deberá abordarse la prórroga o terminación de dicha relación laboral, así como la mejor o peor posición negociadora de las partes para afrontar tal situación cuando llegue el momento.

Sin perjuicio de ser claro el carácter determinado de la duración del contrato laboral, es preciso tomar en consideración también determinadas circunstancias y condicionantes normativos que pueden constituir un límite a los años de duración del contrato. En este

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

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



sentido, si bien la legislación española no establece límite alguno, sí lo hace la regulación internacional, y más concretamente el RETJ, que en su artículo 18.2 establece:

“La duración mínima de un contrato será a partir de la fecha de inscripción hasta el final de la temporada; la duración máxima será de cinco años. Cualquier otro contrato de una duración distinta se permitirá solamente si se ajusta a la legislación nacional. Los jugadores menores de 18 años no pueden firmar un contrato de profesionales de una duración mayor de tres años. No se aceptará cualquier cláusula de un periodo mayor” (FIFA, 2025, <https://goo.su/FyCt7>).

De conformidad con el mencionado precepto, *a priori*, la duración máxima de un contrato laboral de deportista profesional será de cinco años, salvo que la legislación interna de cada Estado permita una duración superior. Lo cierto es que, si bien existe tal limitación en el RETJ, contrariamente, el artículo 6 del RD 1006 arroja claridad sobre el hecho de que no existe restricción o límite respecto a la duración máxima que deben tener los contratos laborales de deportistas profesionales suscritos en el ámbito español.

Tal falta de límite podría interpretarse como una mayor libertad o una cierta tendencia a establecer contratos de larga duración. Sin embargo, como veremos más adelante, el derecho al trabajo y la libertad de los jugadores para escoger dónde quieren ejercer su actividad profesional implican que estos, en cualquier momento, pueden decidir resolver su relación laboral con el club en el que se encuentren inscritos. Esta circunstancia confiere mayor relevancia a las previsiones que deben efectuarse respecto a las condiciones en las cuales puede ejercerse tal libertad, las cuales, principalmente, estarán reguladas en la cláusula de resolución anticipada o —como se la conoce comúnmente— «cláusula de rescisión», a la que nos referiremos más adelante.

En este sentido, conviene citar el artículo 35 de la Constitución Española, que prevé el derecho al trabajo y reconoce las libertades de elección mencionadas:

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

2. La ley regulará un estatuto de los trabajadores”³.

Finalmente, y en el contexto de la duración, conviene hacer referencia al concepto de «temporada deportiva», que viene determinado por los periodos durante los cuales está autorizada la inscripción de jugadores en las denominadas «ventanas de fichajes», siendo estas dos: una en verano y otra en invierno.

³ Constitución Española. Art. 35. 29 de diciembre de 1978



Así, el artículo 187.1 del Reglamento de la Real Federación Española de Fútbol (Reglamento RFEF) establece que “La temporada oficial se iniciará el 1.º de julio de cada año y concluirá el 30 de junio del siguiente” (RFEF, 2022, <https://goo.su/Hpceliz>).

Este concepto de «ventana» tiene relevancia principalmente por dos motivos. En primer lugar, porque constituye el parámetro utilizado para determinar la duración de los contratos, que típicamente comienzan el 1 de julio de un año y finalizan el 30 de junio del siguiente. En segundo lugar, porque dichos periodos determinan los momentos en los que es posible efectuar transferencias deportivas, es decir, aquellos en los que puede surgir el interés de los jugadores y/o de los clubes en suscribir nuevos contratos o resolver los existentes con los clubes en los que se encuentren inscritos.

Una cláusula de duración simple será aquella que determine el momento de inicio y fin del vínculo laboral con el jugador, adoptando una fórmula del siguiente tipo: «La duración del presente contrato se establece por un periodo de X temporadas deportivas, considerando que su vigencia empezará desde el momento en que esté dado de alta en la Seguridad Social a partir del 1 de julio de 2025 y finalizará el 30 de junio de 2027, salvo terminación anticipada o prórroga del mismo».

En conclusión, la legislación española confiere un marco amplio en cuanto a la duración de los contratos, al no establecer límite alguno. Por consiguiente, será la voluntad de las partes y su capacidad de negociación las que determinarán los criterios que regirán la duración del contrato en cada caso.

La prórroga del contrato

Prórroga convenida

Tal como hemos visto hasta ahora, la prórroga del contrato laboral está prevista en el artículo 6 del RD 1006. Sin embargo, considerando las previsiones de la Constitución Española respecto al derecho al trabajo y a la libertad de elección del trabajador, dicha prórroga debe, a priori, ser consensuada por ambas partes en el momento en que se aproxime la expiración inicialmente convenida.

En el ámbito del fútbol, es evidente que las partes no pueden esperar al vencimiento del contrato para negociar o convenir su prórroga, no solo por la inseguridad que ello generaría a ambas partes en cuanto a su futuro, sino también por los siguientes motivos:

- Respecto al jugador, existe un margen de negociación muy reducido. Recordemos que la temporada deportiva finaliza el 30 de junio y que la ventana de fichajes de verano tiene una duración limitada, que suele concluir el 31 de agosto o en los primeros días de septiembre. Tener que esperar hasta la fecha de vencimiento del contrato para conocer si el club desea prorrogarlo o no, implicaría que el jugador dispondría de un escaso margen temporal para



valorar otras opciones —o para buscar nuevas oportunidades—, además de quebrar el principio de estabilidad contractual que resulta deseable en este contexto.

- Respecto al club, implicaría la imposibilidad o serias dificultades para planificar deportivamente la siguiente temporada, al desconocer si contará o no con el jugador más allá de la fecha prevista de finalización del contrato. Asimismo, podría verse afectada su capacidad de recuperar parte de la eventual inversión realizada al fichar al jugador, particularmente si esta implicó el pago de un precio de transferencia.

Son estas circunstancias las que explican que las partes suelen pactar contratos de larga duración y, en determinados contextos, contemplar supuestos de prórroga que permitan asegurar la permanencia del jugador o, al menos, conservar un derecho de prórroga lo suficientemente dilatado en el tiempo como para negociar, en su caso, la salida anticipada del jugador mediante el pago de la correspondiente cláusula de resolución anticipada o a través de un acuerdo de transferencia con un tercer club.

En cualquier caso, la prórroga de la duración del contrato deberá ser previamente acordada y prevista desde un momento inicial, en la propia cláusula que regule la duración del contrato laboral.

Prórroga unilateral

Como venimos señalando, la prórroga *per se* no puede ser unilateral ni quedar sujeta al arbitrio de una de las partes —ni del jugador ni del club—. Sin embargo, lo que sí permite la regulación es el reconocimiento de un derecho unilateral de prórroga a favor del club, siempre que concurren determinados requisitos, que son los siguientes:

- a) Cualquier previsión de prórroga debe estar claramente establecida en el momento de suscripción del contrato, de modo tal que no exista duda alguna para ninguna de las partes acerca de las condiciones de su ejecución ni de la aceptación clara e inequívoca por parte de ambas.
- b) La cláusula de prórroga deberá prever expresamente una compensación al jugador por el reconocimiento del derecho unilateral a favor del club. En efecto, recordemos que el jugador tiene derecho a escoger libremente dónde desea prestar sus servicios. Por tanto, prever un derecho unilateral de prórroga podría interpretarse, *a priori*, como una infracción de dicho derecho fundamental. El mecanismo que ha establecido la jurisprudencia para paliar tal posible vulneración consiste en permitir que el jugador renuncie voluntariamente a dicho derecho siempre y cuando exista una compensación adecuada por parte del club.

- c) Esto implica que, en los supuestos en que se prevea un derecho unilateral de prórroga a favor del club, deberá establecerse también el importe de la compensación que dicho club debe abonar al jugador como contrapartida por el reconocimiento de ese derecho. Es importante destacar que este importe compensa el reconocimiento del derecho unilateral en sí, y no su ejercicio. Por tanto, el club deberá abonar al jugador la cantidad acordada con independencia de que, llegado el momento, decida ejercer o no dicho derecho.
- d) Finalmente, deberá estar claramente definido el momento en el que el club debe notificar al jugador su voluntad de ejercer el derecho unilateral de prórroga. Ello con el fin de que el jugador conozca, en un momento temporal determinado, si continuará o no vinculado contractualmente al club, evitando así situaciones de incertidumbre respecto a su futuro profesional.

A la hora de determinar, por parte de los órganos judiciales o de aquellas entidades que tienen encomendada la resolución de conflictos en el ámbito deportivo —tanto a nivel nacional como internacional—, la validez de determinadas cláusulas de prórroga unilateral, se han consensuado ciertos criterios orientadores que permiten valorar su legalidad. Entre los parámetros a considerar destacan los siguientes: la opción de prórroga unilateral debe ser proporcional y no excesiva en relación con la duración inicial del contrato; debe constar expresamente en el contrato original y haber sido aceptada de forma consciente y libre por el jugador desde el inicio; debe estar debidamente compensada, y no puede quedar al arbitrio del club sin previsión de contrapartida económica.

En cuanto a la jurisprudencia relevante, resulta particularmente interesante la Sentencia del Tribunal Supremo de 3 de febrero de 1990, en la que se analizaba una cláusula que preveía una prórroga automática del contrato en caso de que el jugador profesional participara en un número concreto de partidos. El alto tribunal consideró que dicha cláusula solo era obligatoria para el club, mientras que el jugador conservaba su libertad de decidir si aceptaba o no la aplicación de la prórroga.

En un sentido similar se han pronunciado resoluciones más recientes, como las emitidas por el Tribunal Superior de Justicia de Canarias en octubre de 2021 y mayo de 2022. Estas decisiones judiciales reconocen la validez de las cláusulas de prórroga pactadas de forma anticipada —también conocidas como «ex tunc»— siempre que se respeten los principios recogidos en el artículo 6 del RD 1006/1985. La jurisprudencia ha reiterado que este precepto no prohíbe las prórrogas anticipadas como tales, sino que impide que estas prórrogas desvirtúen la naturaleza temporal de la relación laboral especial de los deportistas profesionales. En particular, se considera inválida cualquier previsión que prive al jugador de su libertad contractual una vez finalizado el contrato inicial, especialmente si otorga al club la facultad exclusiva de imponer unilateralmente la



continuidad de la relación, cerrando al jugador la posibilidad de negociar nuevas condiciones más acordes con su valor de mercado en ese momento.

En la misma línea, la jurisprudencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, en una sentencia dictada en febrero de 2006, también se pronunció en contra de la validez de las cláusulas de prórroga unilateral. En dicha resolución, se concluyó que lo que impide la normativa aplicable no es la posibilidad de novar o ampliar la duración de un contrato, sino que lo que resulta inadmisibles es que una de las partes —habitualmente el club— pueda imponer dicha prórroga de forma unilateral. En consecuencia, cualquier ampliación del vínculo contractual debe ser pactada expresamente por ambas partes en el momento de finalización del contrato inicial.

El Tribunal Arbitral del Deporte (TAS) ha adoptado una posición distinta a la mantenida por la jurisprudencia nacional uniforme en materia de prórrogas unilaterales. En algunos laudos relevantes, ha validado este tipo de cláusulas siempre que se respeten determinados principios contractuales.

En el caso CAS 2005/A/973 – Panathinaikos v. S., el TAS consideró válida la cláusula de prórroga unilateral al entender que su inclusión en el contrato respetaba el equilibrio de derechos entre las partes, así como los principios de autonomía de la voluntad y *pacta sunt servanda*.

No obstante, en otros casos ha adoptado un enfoque más restrictivo. Así, en el asunto CAS 2004/A/678 – Apollon Kalamarias F.C. v. Davidson Oliveira Morais, el tribunal señaló que las cláusulas de opción unilateral resultan, en general, problemáticas, ya que pueden limitar de forma excesiva la libertad contractual de la parte que no tiene el poder de decisión. Además, subrayó la falta de reciprocidad de estas cláusulas, al otorgar el derecho de extender el contrato únicamente a una de las partes.

La jurisprudencia más reciente contempla la posibilidad de negociar y prever un derecho de prórroga unilateral a favor del club en el contrato laboral de un jugador profesional. Esta posibilidad es válida y aceptada siempre y cuando concurren los requisitos y circunstancias exigibles para considerar ejecutable la cláusula que contemple tales derechos, de manera que se respeten —o compensen adecuadamente— los derechos del jugador. Un ejemplo de cláusula de este tipo podría ser el siguiente:

«Las partes convienen en reconocer un derecho unilateral de prórroga a favor del club por un periodo adicional de X temporadas deportivas, esto es, hasta el 30 de junio de 2029, siempre y cuando: (i) el club notifique su voluntad de ejercer la prórroga al jugador no más tarde del X de X de 2027, y (ii) abone al jugador un importe de X euros como compensación por el reconocimiento de dicho derecho, no más tarde del X de X de 2025, y ello con independencia de que el derecho de prórroga sea finalmente ejercido por el club».

Nótese que resulta especialmente relevante tener en cuenta que el importe en concepto de compensación deberá abonarse al jugador en un momento más próximo a la firma del contrato que al eventual ejercicio futuro de la prórroga. Ello se debe a que, tal y como debe prever expresamente la propia cláusula, el pago de dicha compensación será totalmente independiente del ejercicio —o no— del derecho de prórroga por parte del club.

Prórroga sujeta a la concurrencia de determinadas circunstancias

Adicionalmente a los supuestos previstos en los apartados precedentes, las partes serán libres de convenir circunstancias objetivas cuya concurrencia motive, de forma automática, la prórroga del contrato laboral.

A diferencia de la prórroga unilateral, en estos casos la extensión del vínculo contractual no depende de la voluntad de una de las partes ni, por tanto, queda sujeta a su arbitrio. Por el contrario, está condicionada por factores objetivos y totalmente ajenos a la voluntad de las partes, lo que evita cualquier desequilibrio o posición ventajosa entre ellas. Se trata, por tanto, de cláusulas comúnmente aceptadas, en tanto que derivan del principio de autonomía de la voluntad y del acuerdo mutuo de someter la prórroga a determinados factores externos.

Algunos ejemplos de condiciones que pueden pactarse para dar lugar a la prórroga automática del contrato laboral incluyen la obtención de un determinado título por parte del equipo o el acceso a determinadas fases de una competición específica.

En tales casos, no existe lugar a controversia, ya que, como se ha indicado, las partes han convenido de forma libre, equilibrada y paritaria sujetar la prórroga a un evento externo cuya ocurrencia genera automáticamente la obligación de cumplir la prórroga acordada, sin necesidad de nuevo consentimiento, por ser de aplicación directa y automática.

Terminación anticipada del contrato laboral

A diferencia de la contratación laboral ordinaria, en el ámbito deportivo la duración del contrato constituye una cuestión fundamental, no solo por tratarse de uno de los requisitos esenciales de todo contrato laboral, sino también porque la planificación deportiva y las elevadas inversiones que, en muchos casos, implica la contratación de un jugador —como es el pago de un precio de transferencia— llevan a los clubes a prever duraciones contractuales más prolongadas, con un doble objetivo:

En primer lugar, garantizar la estabilidad del vínculo contractual y, con ello, asegurar la continuidad del proyecto de planificación deportiva.

En segundo lugar, contar con una duración suficiente que les permita mejorar su posición negociadora en caso de que, durante la vigencia del contrato, el jugador manifieste su

intención de prestar servicios en otro club. En ese escenario, el club de origen se encontrará en mejores condiciones para exigir un precio de transferencia o, en su defecto, el pago de la denominada cláusula de rescisión.

El RD 1006 prevé con claridad los supuestos de extinción del contrato laboral en su artículo 13 al establecer que:

“La relación laboral se extinguirá por las siguientes causas:

- a) Por mutuo acuerdo de las partes. Si la extinción por mutuo acuerdo tuviese por objeto la cesión definitiva del deportista a otro club o entidad deportiva, se estará a lo que las partes pacten sobre condiciones económicas de conclusión del contrato; en ausencia de pacto la indemnización para el deportista no podrá ser inferior al 15 por 100 bruto de la cantidad estipulada.
- b) Por expiración del tiempo convenido.
- c) Por el total cumplimiento del contrato.
- d) Por muerte o lesión que produzca en el deportista incapacidad permanente total o absoluta o gran invalidez. El deportista o sus beneficiarios tendrán, en estos casos, derecho a percibir una indemnización, cuando menos, de seis mensualidades si la muerte o lesión tuvieran su causa en el ejercicio del deporte. Todo ello sin perjuicio de las prestaciones de Seguridad Social a que tuvieran derecho.
- e) Por disolución o liquidación del club o de la entidad deportiva correspondiente, por acuerdo de la Asamblea General de Socios. En estos casos se seguirá el procedimiento previsto en el artículo cincuenta y uno del Estatuto de los Trabajadores.
- f) Por crisis económica del club o entidad deportiva que justifique una reestructuración de la plantilla de deportistas, de acuerdo con el procedimiento mencionado en el apartado precedente. Asimismo, por crisis de otro tipo que impida el normal desarrollo de la actividad del club o entidad deportiva mediante el mismo procedimiento administrativo.
- g) Por las causas válidamente consignadas en el contrato, salvo que las mismas constituyan manifiesto abuso de derecho por parte del club o entidad deportiva.
- h) Por despido del deportista.



- i) Por voluntad del deportista profesional⁴.

A los efectos del presente estudio, nos centraremos en las causas más frecuentes en la práctica y que, además, suelen plantear mayores dificultades debido a las implicaciones económicas y las consecuencias de índole deportiva que de ellas se derivan.

Terminación de mutuo acuerdo. Transferencia a un tercer club

La terminación de mutuo acuerdo, como su propio nombre indica, se produce en aquellos casos en que, en ejercicio de la autonomía de la voluntad, las partes convienen poner fin a la relación laboral. Es importante tener en cuenta que los motivos que justifican dicha terminación, así como la parte que toma la iniciativa, son factores relevantes que deberán considerarse, ya que afectarán a las condiciones —especialmente económicas— de la extinción, así como a las partes que deberán intervenir en la negociación.

No se abordará de la misma manera una terminación promovida por el jugador que decide resolver anticipadamente su contrato debido a su retirada de la práctica deportiva profesional, que aquella en la que su motivación es incorporarse a otro club. Igualmente, será diferente el supuesto en que sea el club quien tome la iniciativa de finalizar la relación laboral por no contar con el jugador en su planificación deportiva.

En todo caso, para abordar una terminación anticipada del contrato, las partes deberán negociar y acordar principalmente los siguientes aspectos:

- la liquidación económica del contrato;
- la finalización y consecuencias de otras obligaciones previstas en el mismo;
- y, en caso de existir un tercer club implicado en la operación, las condiciones del contrato de transferencia a suscribir para el traspaso de los derechos federativos del jugador.

Respecto a la **liquidación económica del contrato**, el criterio general será el de abonar todos los importes devengados en concepto de salario fijo y variable previstos en el contrato y meritados hasta el momento de la terminación. En este sentido, resulta especialmente relevante el momento en que se produce la resolución, ya que, como se ha señalado anteriormente, existen dos «ventanas» o periodos clave en los que, por lo general, se lleva a cabo este tipo de extinciones: al finalizar la temporada deportiva (esto es, el 30 de junio) o durante el mercado de invierno (enero).

Obviamente, si la terminación se produce al final de la temporada, el jugador tendrá derecho a percibir la totalidad de los importes devengados en concepto de salario a lo

⁴ Real Decreto 1006/1985 de 1985. Regulación de la relación laboral especial de los deportistas profesionales. Art. 13. 26 de junio de 1985



largo de la misma. En cambio, si la finalización se produce en un momento intermedio, lo habitual es pactar el abono de la parte proporcional del salario fijo correspondiente al tiempo transcurrido de la temporada en curso. A dicho importe se podrá añadir el que resulte de negociar el pago —total o parcial— de la parte proporcional del salario variable que, previsiblemente, podría haberse devengado en lo que resta de temporada.

En algunos casos, es posible incorporar en el propio documento de liquidación de la relación laboral una previsión específica que haga referencia a los importes que, en concepto de salario variable, puedan llegar a meritarse, estableciendo su eventual pago al finalizar la temporada.

Respecto a otras obligaciones y/o derechos previstos en el contrato, adquieren especial relevancia aquellos vinculados a la explotación de los derechos de imagen del jugador. Esto se debe a que, como hemos venido explicando, los movimientos de jugadores suelen producirse en momentos próximos a las denominadas ventanas de fichajes —enero o agosto—, y en dichas fechas muchas campañas publicitarias, materiales y acciones previstas en los acuerdos comerciales suscritos por los clubes con terceros en relación con el uso y explotación de la imagen de los jugadores que integran las plantillas, ya se encuentran en ejecución o incluso en el mercado, no siendo posible su retirada o modificación inmediata.

Esta circunstancia implica la necesidad de contar con el consentimiento expreso del jugador para mantener temporalmente su imagen en tales materiales hasta que pueda llevarse a cabo su sustitución o eliminación definitiva, proceso que no puede implementarse de forma inmediata. En ciertos casos, dicho consentimiento puede ir acompañado de una contraprestación económica por parte del club, en forma de indemnización o compensación al jugador, como retribución por el uso continuado de su imagen durante el periodo necesario para completar la retirada efectiva de todos los soportes en los que figure.

Respecto a las condiciones del contrato de transferencia a negociar con el tercer club en el que el jugador prestará sus servicios, es relevante tener en cuenta que dicho jugador deberá ser parte en el acuerdo, manifestar su conformidad y suscribir el contrato de transferencia. Por tanto, resulta esencial lograr un acuerdo con el propio jugador respecto a las condiciones de dicha operación, aspecto que analizaremos con mayor detalle más adelante.

Adicionalmente a lo anterior, es preciso diferenciar las causas que pueden motivar la resolución de mutuo acuerdo, las cuales pueden clasificarse, principalmente, en dos grandes grupos:

1. Circunstancias ajenas a la voluntad de las partes



En estos caso, se trata, por ejemplo, de abandono de la condición de deportista profesional o existencia de circunstancias físicas que impiden la continuación de la actividad profesional deportiva. En tales supuestos, ambas partes pierden, *a priori*, la posibilidad de percibir compensación de la otra parte y deberán recurrir a la ejecución de las cláusulas del seguro que, en su caso, tengan suscrito.

Por un lado, el jugador podrá acogerse a la cobertura por incapacidad permanente para el desempeño de su profesión; y, por otro, el club podrá activar, si corresponde, la cobertura relativa al valor del jugador como activo económico.

En relación con estos supuestos, el artículo 14.1 del RETJ establece que:

“En el caso de que exista una causa justificada, cualquier parte puede rescindir un contrato sin ningún tipo de consecuencias (pago de una indemnización o imposición de sanciones deportivas). En general, se considerará una causa justificada cualquier circunstancia en la que ya no pueda esperarse razonablemente y de buena fe que una de las partes continúe una relación contractual” (FIFA, 2025, <https://goo.su/FyCt7>).

Si bien este tipo de situaciones no son habituales, existen precedentes relevantes, como el del jugador Sergio «Kun» Agüero, quien, tras ser transferido del Manchester City al FC Barcelona, se vio obligado a abandonar la práctica profesional del fútbol debido a una patología cardíaca detectada pocos meses después de su incorporación.

2. El interés de una o ambas partes en resolver anticipadamente la relación laboral con el fin de que el jugador continúe su trayectoria profesional en otro club

En este tipo de escenarios, además de pactar las condiciones económicas de liquidación del contrato, las partes deberán alcanzar un acuerdo con el nuevo club para la suscripción del correspondiente contrato de transferencia. En este acuerdo, el club cedente suele procurar, no solo recuperar la inversión realizada en su momento por el fichaje del jugador, sino también, dependiendo del rendimiento y del valor de mercado del futbolista, obtener un retorno económico mediante la fijación de un precio de transferencia que incluirá, por lo general, un importe fijo y otros conceptos variables sujetos a objetivos deportivos individuales o colectivos.

Terminación por voluntad del jugador

Más allá de la necesidad de alcanzar un acuerdo entre las partes —con independencia de cuál haya sido la que tomó la iniciativa o mostró interés en la terminación anticipada de la relación laboral—, lo cierto es que la normativa aplicable reconoce expresamente al jugador la facultad de resolver unilateralmente su contrato laboral sin necesidad del consentimiento del club.



El artículo 16 del Real Decreto 1006/1985 regula los efectos de la extinción del contrato laboral por voluntad del deportista profesional del siguiente modo:

“La extinción del contrato por voluntad del deportista profesional, sin causa imputable al club, dará a este derecho, en su caso, a una indemnización que en ausencia de pacto al respecto fijará la Jurisdicción Laboral en función de las circunstancias de orden deportivo, perjuicio que se haya causado a la entidad, motivos de ruptura y demás elementos que el juzgador considere estimable.

En el supuesto de que el deportista, en el plazo de un año desde la fecha de extinción, contratase sus servicios con otro club o entidad deportiva, estos serán responsables subsidiarios del pago de las obligaciones pecuniarias señaladas.

La resolución del contrato solicitada por el deportista profesional, fundada en alguna de las causas señaladas en el artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores, producirá los mismos efectos que el despido improcedente sin readmisión”⁵.

Si bien la mera lectura del precepto parece, en principio, reconocer el derecho del deportista profesional a desvincularse unilateralmente del club en el que se encuentra prestando servicios, lo cierto es que la práctica ha derivado en la incorporación de cláusulas de rescisión con importes millonarios cuyo pago, en la mayoría de los casos, resulta inasumible para un jugador que pretende ejercer dicha facultad.

El espíritu original de la cláusula de rescisión era prever, de forma anticipada, las consecuencias indemnizatorias derivadas de una eventual resolución unilateral del contrato por parte del jugador. Sin embargo, en la práctica, dicha cláusula se ha convertido en un claro mecanismo desincentivador, que obliga en la mayoría de los casos a recurrir a la vía del acuerdo de transferencia como única fórmula viable para la desvinculación.

De hecho, en la práctica habitual, cuando un club muestra interés en la contratación de un jugador, uno de los primeros elementos que analiza es el importe de su cláusula de rescisión. Este dato permite conocer el valor económico que el club de origen asigna al jugador, y, en consecuencia, evaluar la viabilidad de una contratación unilateral o la necesidad de negociar directamente con el club propietario de los derechos federativos del jugador. Esta última opción —la negociación de un acuerdo de transferencia— suele ser la vía habitual, permitiendo pactar un precio de traspaso inferior al de la cláusula, aunque condicionado al consentimiento del club de origen.

La ejecución de la cláusula de rescisión implica que el jugador debe notificar al club su voluntad de ejercer dicha facultad, depositando el importe correspondiente ante el

⁵ Real Decreto 1006/1985 de 1985. Regulación de la relación laboral especial de los deportistas profesionales. Art. 16. 26 de junio de 1985



órgano competente. En el caso de España, dicha competencia recae en la Liga Nacional de Fútbol Profesional.

En estos supuestos, el jugador comunica formalmente al club su decisión de resolver anticipadamente el contrato, manifestando que ha procedido al depósito del importe previsto en su contrato laboral como cláusula de rescisión. A partir de ese momento, el club no dispone de otra opción que la de aceptar la extinción del vínculo e iniciar el correspondiente proceso de liquidación del contrato. En este contexto, no resulta jurídicamente relevante —ni existe derecho alguno por parte del club— a conocer el destino del jugador ni la identidad del tercer club al que prestará sus servicios en adelante.

Al respecto, el artículo 17 del RETJ establece que:

“1. En todos los casos, la parte que haya sufrido como consecuencia de un incumplimiento de contrato de la otra parte tendrá derecho a recibir una indemnización. Bajo reserva de las disposiciones sobre la indemnización por formación del art. 20 y el anexo 4, y salvo que no se estipule lo contrario en el contrato, la indemnización por incumplimiento se calculará teniendo en cuenta el perjuicio sufrido, de acuerdo con el principio del «interés positivo», en consideración de los hechos y circunstancias particulares de cada caso, y teniendo debidamente en cuenta la legislación del país de que se trate. [...].

2. El derecho a una indemnización no puede cederse a terceros. El nuevo club de un jugador será responsable conjunto del pago de indemnizaciones si, teniendo en cuenta los hechos y circunstancias particulares de cada caso, puede establecerse que el nuevo club indujo al jugador a incumplir su contrato” (FIFA, 2025, <https://goo.su/FyCt7>).

Habida cuenta de los desorbitados importes que suelen establecerse en las cláusulas de rescisión, en la práctica es habitual que el futuro tercer club interesado en incorporar al jugador intervenga facilitando, total o parcialmente, el pago del importe previsto. Esta participación del nuevo club resulta especialmente relevante, ya que puede incidir directamente en aspectos jurídicos y fiscales, entre los cuales cabe destacar:

- **El mecanismo de solidaridad:** según lo establecido en el Reglamento sobre el Estatuto y la Transferencia de Jugadores (RETJ), este mecanismo reconoce a los clubes formadores del jugador el derecho a recibir un porcentaje (hasta el 5 %) del precio de transferencia, distribuido proporcionalmente en función del tiempo durante el cual el jugador estuvo registrado en cada club. No obstante, cuando la desvinculación del jugador se produce mediante el ejercicio unilateral de la cláusula de rescisión, no existe propiamente una «transferencia» entre clubes. En consecuencia, no se devenga el mecanismo de solidaridad; por tanto, no resulta exigible el abono de dicho porcentaje a los clubes formadores.

- **El tratamiento fiscal:** si el importe de la cláusula es abonado directamente por el jugador, este se considera un pago indemnizatorio, sin naturaleza salarial. En cambio, si el pago es asumido por un tercer club en nombre o por cuenta del jugador, dicho importe adquiere naturaleza retributiva, debiendo ser considerado como una retribución en especie o anticipo salarial. En este último supuesto, el jugador deberá asumir la correspondiente tributación derivada de la imputación fiscal de dicha cantidad como renta del trabajo.

Adicionalmente, y en este contexto, es necesario hacer referencia a los supuestos en los que el pago de la cláusula de rescisión por parte de un tercer club —cuando dicho pago se realiza por cuenta del jugador— puede constituir, en realidad, una conducta reprobable desde la perspectiva del RETJ, al vulnerar el principio de estabilidad contractual. Esta actuación puede acarrear consecuencias disciplinarias tanto para el jugador como para el club interviniente.

En este sentido, el artículo 18.3 del RETJ establece lo siguiente:

“Un club que desee concertar un contrato con un jugador profesional debe comunicar por escrito su intención al club del jugador antes de iniciar las negociaciones con el jugador. Un jugador profesional tendrá la libertad de firmar un contrato con otro club si su contrato con el club actual ha vencido o vencerá dentro de un plazo de seis meses. Cualquier violación de esta disposición estará sujeta a las sanciones pertinentes” (FIFA, 2025, <https://goo.su/FyCt7>).

La aplicabilidad de este precepto resulta especialmente evidente en aquellos casos en los que un club, incumpliendo su deber de respetar el periodo protegido de vigencia del contrato, aborda la contratación de un jugador sin observar la obligación de notificar previamente al club de origen cuando restan más de seis meses para la expiración del vínculo contractual. En estos supuestos, además de las sanciones contempladas por el incumplimiento del RETJ, puede apreciarse la existencia de mala fe e inducción a la infracción contractual, lo cual conlleva, entre otras consecuencias, la responsabilidad solidaria del nuevo club con el jugador respecto a los perjuicios ocasionados al club de origen.

No obstante, en la práctica, cuando se sospecha la existencia de una infracción de este tipo, resulta extremadamente complejo articular pruebas concluyentes sobre la conducta del club inductor. Esto se debe no solo a la posible connivencia entre el jugador y dicho club, sino también a las limitaciones derivadas de la normativa en materia de protección de datos y privacidad de las comunicaciones, que obstaculizan el acceso a pruebas que podrían acreditar la existencia de contactos previos durante el periodo protegido.

Por ejemplo, supongamos que un jugador tiene un contrato laboral vigente con el club A, al que aún le restan dos temporadas deportivas. Sin embargo, al finalizar la temporada



en curso, ejecuta la cláusula de rescisión. Pocos días después, diversos medios de comunicación informan sobre su fichaje por el club B. En tales circunstancias, surge la sospecha razonable de que haya existido una negociación previa entre el jugador y el club B, puesto que resulta evidente que ciertos acuerdos contractuales, especialmente cuando implican cifras millonarias, no pueden ser negociados, acordados y formalizados en cuestión de días.

Esta presunción no se basa únicamente en la complejidad inherente a este tipo de contratos, sino también en el hecho de que el fichaje de un jugador suele ser consecuencia de una planificación deportiva detallada y de un proceso de análisis conjunto entre el club y el deportista, que involucra múltiples aspectos —técnicos, económicos, personales y familiares— cuya resolución no es inmediata ni sencilla.

Pues bien, en tales circunstancias resulta evidente que el club B y el jugador probablemente han mantenido negociaciones al margen del club A, sin haberle notificado conforme a lo previsto en el artículo 18 del RETJ. Si bien la infracción parece manifiesta, lo cierto es que las posibilidades del club A de invocar y acreditar dicho incumplimiento son notablemente complejas, dado que los elementos probatorios que podrían demostrar la existencia de una negociación previa se limitan, en la mayoría de los casos, a las comunicaciones mantenidas entre el jugador y el club B o a indicios que puedan evidenciar tal circunstancia (por ejemplo, la búsqueda anticipada de vivienda por parte del jugador o visitas al país donde se encuentra domiciliado el club B).

Estas dificultades probatorias, sumadas al factor temporal —puesto que este tipo de actuaciones suelen tener lugar al finalizar la temporada deportiva—, provocan que, en la práctica, muchos clubes afectados desistan de interponer acciones contra el jugador y el club presuntamente infractor.

El artículo 17 del RETJ prevé al respecto que:

“3. Además de la obligación de pago de una indemnización, deberán imponerse sanciones deportivas a un jugador que rescinda un contrato durante el periodo protegido. La sanción consistirá en una restricción de cuatro meses en su elegibilidad para jugar en cualquier partido oficial. En el caso de circunstancias agravantes, la restricción será de seis meses. Estas sanciones deportivas entrarán en vigor inmediatamente después de que se haya notificado la decisión al jugador. Dichas sanciones deportivas quedarán suspendidas durante el periodo comprendido entre el último partido oficial de la temporada y el primer partido oficial de la siguiente temporada, incluidos en ambos casos las copas nacionales y los campeonatos internacionales de clubes. No obstante, dicha suspensión de las sanciones deportivas no se aplicará si el jugador es miembro habitual del equipo representativo de la asociación que es elegible para representar, y la asociación en cuestión participa en la competición final de un torneo internacional durante el periodo entre el último y el primer partido de la temporada. El incumplimiento

unilateral sin causa justificada o causa deportiva justificada tras el periodo protegido no implicará sanciones deportivas. Fuera del periodo protegido podrán imponerse medidas disciplinarias si la rescisión no se notifica con la debida antelación dentro de los quince días siguientes al último partido oficial de la temporada (incluyendo las copas nacionales) con el club en el que está registrado el jugador. El periodo protegido comienza de nuevo cuando, al renovar el contrato, se extiende la duración del contrato previo.

4. Se impondrá una sanción deportiva (i) a cualquier club que haya incumplido el contrato durante el periodo protegido o (ii) al nuevo club de un jugador si, teniendo en cuenta los hechos y circunstancias particulares de cada caso, puede establecerse que el nuevo club indujo al jugador a incumplir el contrato durante el periodo protegido. La sanción consistirá en prohibir al club la inscripción de nuevos jugadores, tanto en el ámbito nacional como en el internacional, durante dos periodos de inscripción completos y consecutivos. El club podrá inscribir nuevos jugadores, tanto en el ámbito nacional como en el internacional, solo a partir del periodo de inscripción posterior al cumplimiento íntegro de la sanción deportiva respectiva. En particular, el club no podrá hacer uso de las excepciones establecidas en el art. 6, apdo. 3 del presente reglamento para inscribir jugadores antes del plazo.

5. Se sancionará a toda persona sujeta a los Estatutos y reglamentos de la FIFA que actúe de cualquier forma que induzca a la rescisión de un contrato entre un jugador profesional” (FIFA, 2025, <https://goo.su/FyCt7>).

Terminación a instancias del club

La terminación del contrato laboral a instancias del club es un supuesto muy excepcional. La realidad del fútbol actual y las cifras millonarias asumidas por los clubes, no solo en el momento del fichaje, sino también en los salarios reconocidos a favor de los jugadores profesionales en sus contratos laborales, hacen que, previamente a articular el despido de un jugador, los clubes traten por todos los medios de facilitar la salida de dichos jugadores, ya sea (i) con la finalidad de obtener un rendimiento económico de los mismos mediante el correspondiente acuerdo de transferencia, o bien (ii) para evitar el pago de indemnizaciones millonarias.

Si bien es cierto que en ciertas ocasiones los jugadores incurren en el incumplimiento de determinadas obligaciones contractuales, lo cierto es que difícilmente se puede apreciar el carácter esencial de tales incumplimientos, que sería lo que, en todo caso, justificaría el despido procedente del jugador. En efecto, más allá de la obligación esencial del jugador, que viene constituida por su obligación de jugar al fútbol con la calidad y en los niveles que llevaron a optar por su contratación, lo cierto es que el resto de obligaciones, tales como las relacionadas con horarios, asistencia a entrenamientos, cumplimiento de planes de nutrición, obligaciones comerciales relacionadas con la explotación de su



imagen, etc., no suelen ser consideradas esenciales y, por tanto, no son de entidad suficiente como para justificar el despido procedente del jugador.

Ello nos lleva a la necesidad de valorar la obligación esencial, que es la de prestación del servicio para el que fue contratado el jugador, esto es, la práctica del fútbol, y el rendimiento que el mismo presenta. Justificar un despido procedente en el bajo rendimiento es claramente complejo, puesto que el carácter subjetivo y las dificultades para objetivar ese bajo rendimiento son tales que hacen prácticamente imposible recurrir a tal circunstancia para justificar el despido.

El artículo 14 del RETJ prevé como causa justificada de resolución anticipada de contrato la concurrencia de circunstancias que implican la imposibilidad de prever o continuar el cumplimiento del contrato por alguna de las partes, concretamente:

“1. En el caso de que exista una causa justificada, cualquier parte puede rescindir un contrato sin ningún tipo de consecuencias (pago de una indemnización o imposición de sanciones deportivas). En general, se considerará una causa justificada cualquier circunstancia en la que ya no pueda esperarse razonablemente y de buena fe que una de las partes continúe una relación contractual.

2. Cualquier conducta abusiva de una parte que tenga como objetivo forzar a su contraparte a rescindir un contrato o modificar los términos de este, constituirá una causa justificada de rescisión para la contraparte (jugador o club)” (FIFA, 2025, <https://goo.su/FyCt7>).

Si bien aparentemente el mencionado precepto pretende dar respuesta a los supuestos en los que cualquiera de las partes pueda considerar el incumplimiento real de las obligaciones asumidas por la otra en virtud del contrato laboral, lo cierto es que, más allá de supuestos objetivos como pueden ser, el impago de salarios por parte del Club o la falta de participación del jugador en un porcentaje determinado de partidos durante la temporada deportiva, la razón fundamental que podría llevar a despedir a un jugador, como su bajo rendimiento deportivo o la pérdida de la capacidad o habilidades técnicas que motivaron su contratación, son razones de carácter subjetivo muy difíciles de justificar y, por tanto, prácticamente imposible de ser acogidas por los tribunales.

El RD 1006 en el artículo 15 prevé que:

“En caso de despido improcedente, sin readmisión, el deportista profesional tendrá derecho a una indemnización, que a falta de pacto se fijará judicialmente, de al menos 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 períodos de tiempo inferiores a un año, por año de servicio. Para su fijación se ponderarán las circunstancias concurrentes,



especialmente la relativa a la remuneración dejada de percibir por el deportista a causa de la extinción anticipada de su contrato.

El despido fundado en incumplimiento contractual grave del deportista no dará derecho a indemnización alguna a favor del mismo. A falta de pacto al respecto, la Jurisdicción Laboral podrá acordar, en su caso, indemnizaciones a favor del club o entidad deportiva, en función de los perjuicios económicos ocasionados al mismo”⁶.

Si bien la dicción del mencionado precepto contempla la indemnización mínima de dos mensualidades de salario, lo cierto es que la previsión que el apartado primero efectúa respecto a la ponderación con la «remuneración dejada de percibir» hace que, habitualmente, la expectativa de los jugadores sea la de percibir la totalidad del salario previsto en el contrato considerando la vigencia completa del mismo. Esa expectativa claramente desincentiva cualquier iniciativa de despido por parte de los clubes ante el riesgo de verse obligados a abonar la totalidad del salario del contrato pese a haber prescindido del jugador. Y es por ello que, como decíamos, la práctica hace que los clubes prefieran recurrir a la figura de la transferencia del jugador, incluso por importes irrisorios, que les permita prescindir del mismo, liberar su ficha federativa y cesar en el pago del salario restante del contrato sin asumir indemnización alguna.

No obstante, y sin perjuicio de las dificultades apuntadas, podríamos resumir que las causas que pueden motivar el despido de un jugador son las previstas en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores, que, por remisión del artículo 21 del RD 1006, resultan aplicables a las relaciones especiales suscritas con los deportistas profesionales.

A tales efectos, el Estatuto de los Trabajadores prevé en el mencionado precepto lo siguiente:

“Artículo 54. Despido disciplinario

1. El contrato de trabajo podrá extinguirse por decisión del empresario, mediante despido basado en un incumplimiento grave y culpable del trabajador.
2. Se considerarán incumplimientos contractuales:
 - a) Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo.
 - b) La indisciplina o desobediencia en el trabajo.
 - c) Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.
 - d) La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.

⁶ Real Decreto 1006/1985 de 1985. Regulación de la relación laboral especial de los deportistas profesionales. Art. 15. 26 de junio de 1985



- e) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.
- f) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.

El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa⁷.

Como hemos venido exponiendo, las causas comunes que podrían justificar el despido de un trabajador en el marco de relaciones laborales ordinarias no resultan de fácil aplicación en el contexto de relaciones especiales de deportistas profesionales. Ello, junto con la pérdida de la posibilidad de transferir los derechos de tales jugadores, hace que los clubes no suelen articular despidos pese a existir casos en los que sería más que defendible la procedencia de los mismos.

Conclusiones

Tras un análisis exhaustivo de la duración del contrato de futbolista profesional, podemos concluir que esta constituye un elemento esencial que condiciona no solo la vida del contrato en cuanto a su vigencia en el tiempo, sino también las circunstancias que van a determinar la forma de terminación del mismo. Es por ello que, en el momento de abordar la contratación de un futbolista profesional y determinar la vigencia de su contrato, las partes deberán considerar muy seriamente el futuro y las consecuencias de la terminación, que, además de ser previstas en las oportunas cláusulas del contrato, vendrán condicionadas por la duración, dependiendo del momento en que se produzca el interés en terminar anticipadamente dicho contrato y el tiempo que reste de cumplimiento del mismo.

Las consecuencias económicas y las posibilidades de negociar indemnizaciones vendrán determinadas, en gran medida, por ese periodo pendiente de cumplimiento y, por ello, la posición negociadora de una y otra parte podrá resultar más o menos favorecida dependiendo del elemento temporal y las previsiones que al respecto consten en el contrato. Ello hace que, en realidad, cuando jugador y club estén negociando la incorporación del primero al segundo, deban negociar también las condiciones de salida y los factores que deberán tenerse en cuenta cuando, en el futuro, concurra tal interés, ya sea en el jugador, ya sea en el propio club.

⁷ Real Decreto Legislativo 2/2015 de 2015. Ley del Estatuto de los Trabajadores. Art. 54. 23 de octubre de 2015



Bibliografía

Constitución Española. 29 de diciembre de 1978

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>

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

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

Tribunal Arbitral del Deporte. *Panathinaikos Football Club v. Sotirios Kyrgiakos,* CAS 2005/A/973. 10 de octubre de 2006.

Tribunal Arbitral del Deporte. *Apollon Kalamarias F.C. v. Davidson Oliveira Morais,* CAS 2004/A/678. 20 de mayo de 2005.

Referencias bibliográficas para consulta

Mra, I. (2023). *La prórroga del contrato de los deportistas profesionales según el artículo 6 del RD 1006/1985.* <https://www.ignaciomroa.com/la-prorroga-del-contrato-de-los-deportistas-profesionales-segun-el-articulo-6-del-rd-1006-1985/>

Sports Law Institute, (2022). *Aspectos clave para firmar un contrato de futbolista profesional en España.* <https://sportslawinstitute.com/aspectos-clave-para-firmar-un-contrato-de-futbolista-profesional-en-espana/>

Laffer Abogados, (s.f.). *Las cláusulas de rescisión en el fútbol profesional español.* <https://www.lafferabogados.com/2015/12/09/las-clausulas-de-rescision-en-el-futbol-profesional-espanol/>

Ceca Magán, (s.f.). *La indemnización de los deportistas profesionales por extinción de contrato.* <https://www.cecamagan.com/blog/indemnizacion-los-deportistas-profesionales-extincion-contrato>

