

Módulo 3. La remuneración del futbolista profesional

Introducción

En este estudio abordaremos uno de los elementos principales del contrato laboral en el ámbito deportivo. Nos centraremos en las particularidades que influyen en los salarios de los futbolistas profesionales y en las cuestiones más relevantes que debemos considerar. Analizaremos tanto la fijación de los importes a percibir como la forma en que estos se establecen en el contrato.

Al igual que en cualquier contratación laboral ordinaria, el salario es uno de los elementos principales en los contratos de los deportistas profesionales. Como hemos visto a lo largo del presente curso, diversos factores influyen en la determinación del salario de un futbolista profesional. Entre ellos se encuentran la valoración previa de las posibilidades económicas que el *fair play* permite a un club, las condiciones económicas del contrato que el jugador tenga vigente en su club actual, el valor de mercado del jugador y el interés deportivo en su fichaje.

También debemos considerar la duración del contrato, que siempre es determinada, y la posibilidad de que, ante una resolución anticipada, el club deba pagar la totalidad del salario previsto según la duración inicialmente acordada.

Con estos elementos en mente, a continuación analizaremos en detalle los conceptos y cláusulas más comunes en la contratación de futbolistas profesionales, así como los aspectos más relevantes para proteger adecuadamente los derechos del club y de los jugadores.

Salario fijo

En este sentido, el artículo 2.2 del Reglamento sobre el Estatuto y la Transferencia de Jugadores de la FIFA (en adelante, RETJ) establece que “un jugador profesional es aquel que tiene un contrato escrito con un club y percibe un monto superior a los gastos que realmente efectúa por su actividad futbolística” (FIFA, 2025, <https://goo.su/FyCt7>).



En línea con esta previsión, el artículo 1.2 del Real Decreto 1006/1985 (en adelante, RD 1006) dispone:

“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”¹.

Asimismo, debemos considerar la regulación que, para estos efectos, se establece en el **Convenio colectivo aplicable a los futbolistas profesionales**, aprobado por la Resolución de 23 de noviembre de 2015 de la Dirección General de Empleo (prorrogado y modificado en 2023). Su artículo 2 dispone:

“El convenio colectivo será de aplicación a los futbolistas profesionales que, en virtud de una relación establecida con carácter regular, se dediquen voluntariamente a la práctica del deporte por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de un club/SAD, a cambio de una retribución, con la exclusión prevista en el párrafo segundo del número dos del artículo 1 del Real Decreto 1006/1985, de 26 de junio”².

La previsión del salario fijo, al igual que en cualquier contratación ordinaria, tiene por objetivo remunerar los servicios para los cuales el jugador es contratado siendo en el caso que nos ocupa la práctica del fútbol, principalmente, y el cumplimiento de determinadas obligaciones accesorias inherentes a su condición de miembro de la plantilla deportiva, a las que nos hemos referido anteriormente en el presente curso.

Asimismo, el artículo 8 del RD 1006 establece que:

“1. La retribución de los deportistas profesionales será la pactada en convenio colectivo o contrato individual.

2. Tendrán la consideración legal de salario todas las percepciones que el deportista reciba del club o entidad deportiva, bien sean en metálico o en especie, como retribución por la prestación de sus servicios profesionales.

¹ Real Decreto 1006/1985 de 1985. Regulación de la relación laboral especial de los deportistas profesionales. Art. 1.2. 26 de junio de 1985

² Resolución de 23 de noviembre de 2015. Convenio colectivo para la actividad del fútbol profesional suscrito entre La Liga Nacional de Fútbol Profesional y la Asociación de Futbolistas Españoles.



Quedan excluidas aquellas cantidades que con arreglo a la legislación laboral vigente no tengan carácter salarial³.

El salario, como punto de partida, se fija en función del importe que el jugador percibirá en cada una de las temporadas deportivas durante las que permanezca vinculado al club, según la vigencia del contrato acordada por las partes.

Como cuestiones previas que debemos considerar al plantear el salario a ofrecer a un jugador, se encuentran las siguientes:

- **Obligatoriedad de pactar cifras brutas.** Deben contemplarse teniendo en cuenta el tratamiento fiscal aplicable. Este aspecto es especialmente importante, ya que las cifras elevadas de los salarios de los futbolistas profesionales obligan a considerar la tributación como un factor que influirá de manera sustancial en la valoración y aceptación del salario ofrecido.
- **Origen del jugador y criterio de residencia fiscal.** Es un elemento determinante, sobre todo durante el primer año de vigencia del contrato. En el caso de jugadores extranjeros que se incorporen a un club español por una transferencia internacional, la tributación de los importes a percibir variará, siendo más o menos ventajosa según se tribute como residente o no residente, en función del número de días que el jugador haya residido en el extranjero durante ese primer año.
- **Condiciones económicas del jugador en su club de origen, en caso de no ser agente libre.** Es importante valorar la situación contractual existente no solo para cumplir con las obligaciones de estabilidad contractual previstas en la normativa de la FIFA, sino también porque el rango salarial en el que se encuentre el jugador definirá sus pretensiones de mejora. En algunos casos, esto puede condicionar la conveniencia de fijar un *signing bonus* o «prima de fichaje».
- **Existencia de un contrato con una sociedad de gestión y explotación de los derechos de imagen del jugador.** Según si el jugador explota sus derechos de imagen directamente o a través de una sociedad, la fórmula contractual será distinta. Las opciones son las siguientes:
 - Suscribir un contrato laboral que incluya, en el salario, la contraprestación por la cesión de los derechos de imagen al club.
 - Suscribir dos contratos de forma simultánea: uno laboral para regular las obligaciones y derechos del jugador como deportista profesional, y otro

³ Real Decreto 1006/1985 de 1985. Regulación de la relación laboral especial de los deportistas profesionales. Art. 8. 26 de junio de 1985



con la sociedad encargada de explotar sus derechos de imagen, para regular las condiciones de esa explotación.

- **Existencia de contratos de patrocinio individuales con terceras marcas.** Este aspecto es relevante si la firma del nuevo contrato laboral pudiera implicar limitaciones o restricciones respecto a esos contratos, por ejemplo, por incompatibilidad de marcas con el nuevo club o por obligaciones derivadas del patrocinio que resulten incompatibles con las previstas en el nuevo contrato laboral.

Cláusula de salario fijo

Como hemos indicado, el salario se fija estableciendo una cifra global que el futbolista profesional percibirá cada año de vigencia del contrato. Esta cifra puede mantenerse igual en todas las temporadas o variar según el año. Factores como la edad o la expectativa de crecimiento deportivo pueden influir en la determinación del salario.

Por ejemplo, no es lo mismo contratar a un jugador que inicia su carrera deportiva, del que se espera una evolución positiva, en cuyo caso puede ser adecuado prever un incremento progresivo de su salario, que acordar la contratación de un jugador veterano, para el que, dependiendo de la duración del contrato, podría establecerse una reducción salarial al anticipar una posible disminución de su capacidad física y rendimiento con el paso de las temporadas.

La naturaleza del salario fijo es remunerar la actividad para la que el jugador es contratado, que, de forma general, abarca las siguientes áreas:

- Obligaciones de carácter general y accesorio previstas en el contrato, a las que ya nos hemos referido en este curso.
- Obligaciones de carácter deportivo.
- Obligaciones relacionadas con la explotación de sus derechos de imagen.

La forma y los plazos de pago del salario también deben definirse. Habitualmente, y considerando la planificación económica de los clubes y la magnitud de los salarios de los futbolistas profesionales, el monto total acordado como salario por temporada no se abona prorrateado en 12 meses. En su lugar, es común pagar mensualmente el importe correspondiente al salario mínimo interprofesional fijado para este colectivo en el convenio aplicable, y distribuir el resto del salario en dos o más pagos a lo largo de la temporada, normalmente a los seis meses de su inicio y al finalizar esta.

4.1. Se establecen los siguientes conceptos retributivos por todas y cada una de las temporadas en que se mantenga vigente el presente contrato:

4.1.1. En concepto de sueldo, cesión de derechos de imagen, actos de promoción, compensación convenida por viajes privados, por el derecho del equipo técnico a fijar al jugador en la posición más conveniente, convocarlo o no para jugar en partidos oficiales o amistosos, alinearlo o no, o por cualquier otra necesidad deportiva; por el prorrateo del importe de indemnización que le pudiera corresponder por fin de contrato; y por cualquier otro concepto salarial que le pudiera corresponder —a excepción de los conceptos, premios o bonificaciones que expresamente se reseñen en otros apartados de este contrato—, el jugador percibirá, por temporada cumplida, las remuneraciones que se indican a continuación:

- Temporada 20../.: (.....-€).
- Temporada 20../.: (.....-€).
- Temporada 20../.: (.....-€). [...]

Nótese que en la cláusula se hace referencia al sueldo o salario fijo que percibirá el jugador y a todos los conceptos que retribuye el importe fijado como salario fijo. En dicho importe está comprendido «el prorrateo del importe de indemnización que le pudiera corresponder por fin de contrato». Pero, ¿por qué destacamos este concepto?

Porque este concepto deriva del reconocimiento efectuado por la sentencia de la Sala de lo Social de 26 de marzo de 2014 (RJ 2014, 1575). Esta resolución no estuvo exenta de polémica debido a la duplicidad interpretativa que generó. Por un lado, reconoció que resultaba aplicable a los deportistas profesionales la indemnización de doce días por año trabajado al finalizar el contrato, conforme a lo previsto en el artículo 49.1.c) del Estatuto de los Trabajadores. Sin embargo, también dio lugar a interpretaciones divergentes sobre la aplicabilidad de este derecho a los denominados jugadores de «élite».

La cuestión quedó resuelta con la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo 367/2019, de 14 de mayo de 2019, que unificó doctrina y dispuso las dudas. En términos generales, esta resolución concluyó que la especialidad de la relación profesional de los futbolistas no puede excluir las garantías y derechos reconocidos con carácter general a otras relaciones laborales, y que el importe de su remuneración no puede ser un elemento que justifique la inaplicabilidad del citado precepto.

Concretamente, dicha sentencia estableció:

“En esencia, se discute si resulta aplicable a los «deportistas profesionales» la indemnización por expiración del tiempo convenido para los contratos de duración determinada que contempla el artículo 49.1.c) del Estatuto de los Trabajadores (ET).



[...] La STS considera que el carácter intrínsecamente temporal de los contratos que unen a clubes y deportistas profesionales no es obstáculo para la aplicación supletoria de la indemnización contemplada por el artículo 49.1.c ET. Al menos hay dos razones para ello: promover «una mayor estabilidad por la incentivación de las prórrogas» y «una mejora en la calidad del empleo [se facilita económicamente la transición entre los contratos con diversos clubes o entidades]». Recordemos el tenor del argumento, muy relevante a nuestros efectos:

En este sentido, hacemos nuestras las acertadas palabras de la sentencia de instancia al afirmar que «la indemnización controvertida se convierte en instrumento promocional de la prórroga contractual, que mejora la estabilidad profesional de este colectivo». Y también recordamos la afirmación —consideración general 6— efectuada por la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de que los contratos de trabajo de duración indefinida —e igual consideración nos merecen las sucesivas prórrogas de uno temporal— «contribuyen a la calidad de vida de los trabajadores afectados».

[...] Aplicación del artículo 49.1.c ET a todos los contratos regulados por el Real Decreto 1006/1985.

Una vez que hemos reafirmado la aplicación, por vía supletoria, del régimen indemnizatorio contemplado en el artículo 49.1.c ET a los contratos disciplinados por el RD 1006/1985, debemos aquilatar las consecuencias de que quien finaliza su contrato pueda identificarse como deportista «de élite».

[...] El contrato temporal que vinculaba al futbolista y a su club ha finalizado por expiración del tiempo convenido (art. 13.b RD 1006); la regulación laboral común es supletoria de la especial para este contrato (art. 21 RD 1006/1985); el Estatuto de los Trabajadores contempla una indemnización por finalización de contrato temporal (art. 49.1.c ET); existen poderosas razones para extender al ámbito de los deportistas con contrato temporal las mismas condiciones que las disfrutadas por las personas con contratos de régimen común; el nivel retributivo no aparece en norma alguna como modulador de los derechos frente a la empresa. En consecuencia, cuando finaliza el contrato temporal de un futbolista por expirar el tiempo convenido, por elevado que sea su salario, se hace acreedor de la indemnización prevista en el artículo 49.1.c ET⁴.

En consecuencia, si se pretende que la compensación por finalización de contrato prevista en el artículo 49.1.c del Estatuto de los Trabajadores esté comprendida, de forma prorrateada, en el salario fijo que el jugador percibe durante la vigencia de su contrato, esto debe constar de manera clara en la previsión de los conceptos que integran dicho salario. En ese caso, se entenderá que el jugador la acepta y que los importes que

⁴ Tribunal Supremo. Sala de lo Social. Sentencia 367/2019. 14 de mayo de 2019.



pudieran corresponderle por este concepto, al finalizar su contrato, se consideran abonados con carácter previo.

Variaciones del salario fijo preacordadas a la firma del contrato

Durante la vigencia del contrato pueden producirse situaciones o circunstancias que motiven la renegociación del salario fijo. En algunos casos, en el momento de la contratación ya existen elementos previsibles que hacen anticipar esta necesidad. Puede tratarse de jugadores jóvenes en pleno crecimiento, con alta probabilidad de que sus pretensiones económicas aumenten, o de casos en los que existan dudas sobre su evolución o encaje en el equipo, lo que lleva al club a no comprometerse desde el inicio con un salario determinado hasta contrastar su rendimiento.

En estas situaciones, las partes pueden acordar un salario creciente. Esto significa que en la primera temporada se fija un importe inicial, pero se establece de antemano su incremento si concurren determinadas circunstancias. Por ejemplo, puede preverse que un jugador sea inscrito con ficha de un equipo filial y que, en el momento en que pase a tener ficha de primer equipo, el salario fijo para las temporadas restantes del contrato se incremente automáticamente, fijando los nuevos importes que deberá percibir.

También pueden incorporarse elementos objetivos que determinen un incremento automático del salario fijo en función del rendimiento del jugador. Por ejemplo, puede establecerse que el salario aumente si el futbolista participa en un número determinado de partidos o en un porcentaje concreto de encuentros disputados durante la temporada.

En estos casos, las partes acuerdan que la concurrencia de las circunstancias preacordadas generará automáticamente el incremento salarial para las temporadas siguientes, sin necesidad de una nueva negociación ni de la firma de documentos adicionales para que dicho incremento sea efectivo y exigible.

La previsión de salarios crecientes es una práctica habitual que puede tener efectos tanto positivos como negativos, según la evolución del jugador. Por un lado, cuando el rendimiento deportivo es el esperado y la consolidación del futbolista justifica el aumento, contar con un incremento y un importe preacordados evita renegociaciones constantes y reduce el riesgo de que el jugador plantee pretensiones desproporcionadas que comprometan la estabilidad contractual. Por otro lado, cuando el rendimiento no alcanza las expectativas, esta previsión puede implicar la sobrevaloración de un jugador que, pese a no cumplir con el nivel deseado, tendrá derecho a los incrementos salariales. Esto, en caso de resolución anticipada del contrato, condicionará de forma significativa los términos económicos de la liquidación.

Remuneración de la explotación de los derechos de imagen



La explotación de los derechos de imagen del jugador y su remuneración es un aspecto relevante no solo por su contenido y la forma de ejecución —cuestiones que abordaremos en otro módulo—, sino también porque influye directamente en el salario fijo del jugador.

El artículo 7 del RD 1006 establece lo siguiente respecto a los derechos de imagen de los futbolistas profesionales:

“En lo relativo a la participación en los beneficios que se deriven de la explotación comercial de la imagen de los deportistas se estará a lo que en su caso pudiera determinarse por convenio colectivo o pacto individual, salvo en el supuesto de contratación por empresas o firmas comerciales previsto en el número 3 del artículo 1 del presente Real Decreto”⁵.

En línea con el precepto anterior, el artículo 28 del convenio colectivo establece:

“Para el caso de que el futbolista explote en su propio nombre sus derechos de imagen, por no haber sido estos cedidos temporal o indefinidamente a terceros, la cantidad que el club/SAD satisfaga a aquel por la utilización de su imagen, nombre o figura con fines económicos tendrá la consideración de concepto salarial, de conformidad con lo establecido en el artículo 20. En tal supuesto, la cantidad acordada deberá constar por escrito, ya sea a nivel individual o de la plantilla del club/SAD”⁶.

La evolución del fútbol y la creciente relevancia mediática de los jugadores han hecho que, además de sus facultades deportivas, cobre mayor importancia la imagen que proyectan ante el público y los seguidores. Esta relevancia no se limita a su proyección individual, sino que, principalmente, está asociada a los clubes en los que están inscritos. La vinculación de la imagen de un futbolista profesional con un club y con las marcas patrocinadoras de este influye directamente en el valor del jugador, así como en el valor de la marca del propio club y de aquellas otras que se asocian tanto al club como al jugador de manera directa.

No en vano, marcas —especialmente deportivas— suscriben acuerdos millonarios con los clubes para su patrocinio, así como contratos de patrocinio individual con jugadores. Esto hace que el valor de un futbolista no dependa únicamente de sus aptitudes deportivas, sino también del valor comercial de su imagen.

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

⁶ Resolución de 23 de noviembre de 2015. Convenio colectivo para la actividad del fútbol profesional suscrito entre La Liga Nacional de Fútbol Profesional y la Asociación de Futbolistas Españoles.



Por este motivo, la explotación de esa imagen debe ser remunerada, ya sea incluida en el salario fijo previsto en su contrato laboral —que abarcará todas las obligaciones relacionadas con su explotación— o mediante la firma de contratos específicos con la sociedad de imagen a la que el jugador haya cedido sus derechos.

Remuneración de la explotación de los derechos de imagen comprendida en el contrato laboral

Cuando el jugador no ha cedido la explotación de sus derechos de imagen a una sociedad específica, su regulación —en cuanto a derechos, obligaciones y remuneración— se establece en el propio contrato laboral. Esto implica que la cláusula salarial debe prever expresamente que, además de las obligaciones de carácter deportivo, el jugador cumplirá las obligaciones relacionadas con la explotación de su imagen, reconociendo al club el derecho a utilizarla en su actividad comercial.

El tratamiento fiscal de la remuneración derivada de la actividad deportiva no es idéntico al de la explotación de la imagen del jugador. Según el criterio de la Hacienda pública, la distribución por uno u otro concepto debe considerar que el 85 % del salario se atribuye a la práctica deportiva y el 15 % a la parte correspondiente a la explotación de la imagen del jugador.

El creciente número de compromisos comerciales de los clubes con sus patrocinadores ha hecho que, en la actualidad, las obligaciones de los jugadores en actividades comerciales se hayan incrementado notablemente, hasta el punto de convertirse en obligaciones de carácter principal, debidamente previstas y reguladas en los contratos laborales.

La cantidad y diversidad de estas obligaciones dificulta que todos los jugadores de una plantilla las cumplan íntegramente. Para mitigar los incumplimientos en este ámbito, algunos clubes han tratado de establecer cláusulas que contemplan penalizaciones.

No obstante, la aplicabilidad de estas cláusulas es dudosa. Al afectar parcialmente al salario de los jugadores, requieren la existencia de procedimientos disciplinarios internos que justifiquen la pérdida del derecho a percibir la parte del salario atribuida a la explotación de sus derechos de imagen, cuando el incumplimiento se refiera a obligaciones esenciales relacionadas con dicha explotación.

También es necesario incluir en el contrato laboral la previsión relativa a la explotación de la imagen particular que el jugador pretenda realizar con terceros, así como los derechos de participación que el club establezca respecto a esos contratos.

En este sentido, una práctica habitual es promover la suscripción de acuerdos de explotación en los que intervengan las tres partes: club, jugador y tercero. De este modo, tanto el jugador como el club perciben directamente del tercero la remuneración que



corresponda, quedando claramente delimitado el concepto por el cual reciben dichos importes. Esto evita que los ingresos percibidos por el jugador directamente de un tercero puedan interpretarse o considerarse como una mayor retribución salarial.

Sin perjuicio de que más adelante, en otro módulo, se aborde en detalle la regulación de los derechos y obligaciones del club y del jugador en relación con la forma de explotación de su derecho de imagen y su alcance, conviene dejar resaltada esta cuestión desde ahora como un elemento que incide directamente en la remuneración del jugador, tanto en el monto como en la consideración del tratamiento fiscal que deba aplicarse.

Retribución de la explotación de los derechos de imagen a través de una sociedad específica

Como hemos señalado, otra modalidad para regular la explotación de los derechos de imagen es mediante la firma de un contrato con la sociedad de imagen que el jugador tenga constituida y en funcionamiento para tal fin.

En estos casos, el salario fijo previsto en el contrato laboral remunera únicamente la práctica deportiva y las obligaciones generales y accesorias propias de esta actividad. El propio contrato laboral debe prever expresamente que el jugador ha cedido la explotación de sus derechos de imagen a una sociedad determinada, que deberá identificarse, y con la que se suscribirá un contrato en unidad de acto con el contrato laboral del jugador.

El contenido del contrato de explotación de los derechos de imagen será prácticamente idéntico, en cuanto a derechos y obligaciones, al previsto cuando dicha explotación se regula dentro del contrato laboral. La diferencia principal radica en que la gestión y ejecución de esos derechos se lleva a cabo con una sociedad y no directamente con el jugador. Asimismo, el pago de la contraprestación correspondiente se realizará a dicha sociedad, que facturará los importes acordados con la periodicidad establecida.

Aun cuando esta cuestión requiere un análisis fiscal detallado, para los fines de este curso conviene destacar que es recomendable mantener, también en el caso de las sociedades de explotación de imagen, una proporción aproximada del 85 %-15 % entre la remuneración por actividad deportiva y la correspondiente a la explotación de los derechos de imagen.

Es importante recordar que, para evitar el uso de sociedades de imagen creadas únicamente con fines de obtener una ventaja fiscal —y no para optimizar o gestionar de manera real y eficiente los derechos de imagen—, Hacienda ha establecido criterios y requisitos claros que estas deben cumplir:

- la sociedad debe estar en funcionamiento; y

- debe poder acreditar recursos humanos y materiales, es decir, contar con personal en nómina, oficina y medios que evidencien una actividad real.

La verificación del cumplimiento de estos criterios suele estar a cargo del club que pretende contratar al jugador y, en consecuencia, a la sociedad. Sin embargo, la responsabilidad última sobre el cumplimiento de las exigencias de Hacienda recae en el jugador y en la propia sociedad.

Salario variable

En la negociación de la remuneración de un futbolista profesional, además del salario fijo, es habitual y ampliamente consolidada la práctica de prever distintos conceptos de salario contingente. Este constituye importes adicionales que el jugador podrá percibir si se cumplen determinadas circunstancias.

La percepción del salario variable dependerá, por lo general, de factores como el rendimiento personal del jugador y/o la obtención de títulos o reconocimientos individuales. En otras ocasiones, estará vinculada al rendimiento o a la consecución de objetivos por parte del equipo en su conjunto.

A continuación, analizaremos distintos ejemplos de conceptos que pueden conformar el salario variable reconocido a un jugador en su contrato laboral.

Bonus por la firma de contrato

Nos hemos referido anteriormente a este *bonus*, comúnmente denominado «prima de fichaje», como aquel importe que el club abona al jugador por el mero hecho de suscribir el contrato laboral con el nuevo club.

El artículo 22 del Convenio Colectivo de futbolistas profesionales (en vigor desde el 1 de julio de 2016) establece:

- “1. Es la cantidad estipulada de común acuerdo entre el club/SAD y el futbolista profesional, por el hecho de suscribir el contrato de trabajo.
2. Su cuantía deberá constar por escrito en el mismo, así como los períodos de pago, que podrán dividirse como mínimo en cuatro plazos distribuidos proporcionalmente a lo largo de la temporada, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 27 del presente convenio.
3. En el supuesto de que no pudiera determinarse la cantidad imputable a cada año de vigencia del contrato, cuando este sea superior a uno, se entenderá que es igual al

cociente que resulte de dividir la cantidad estipulada por los años de vigencia inicialmente pactados”⁷.

Es muy común en el ámbito deportivo que, en la negociación del contrato laboral de un jugador, se utilice este concepto para reforzar el interés del futbolista en incorporarse al nuevo club. En su origen, la finalidad de esta cláusula era promover y facilitar la decisión del cambio, reconociendo al jugador sumas económicas relevantes únicamente por la firma del nuevo contrato y la asunción del riesgo que conlleva, así como de consecuencias o dificultades accesorias: cambios de ciudad, traslados familiares, posible adaptación a una cultura distinta, entre otras. Son conceptos ajenos al servicio para el que se contrata, pero inherentes a la decisión de cambiar de club.

Con el tiempo, el *bonus* o prima de fichaje ha adquirido otra dimensión, convirtiéndose en ciertos casos en un elemento determinante, debido tanto a la consideración fiscal del importe a abonar por este concepto como al momento de su pago.

La redacción de la cláusula que reconozca el derecho del jugador a percibir un *bonus* por la firma del contrato debe ser clara respecto al importe, la forma de pago y el momento de abono. Es importante recordar que, a todos los efectos, la mera firma del contrato genera el derecho a percibir este *bonus*, con independencia de que parte del pago se efectúe en plazos posteriores, según lo convenido entre las partes.

Bonus por rendimiento personal

El *bonus* por rendimiento personal del jugador, a diferencia del anterior, está directamente vinculado con el desempeño y ejecución de los servicios para los que ha sido contratado. Su finalidad es premiar la mayor implicación y eficacia del jugador en el desarrollo de sus funciones.

Como mencionamos al inicio de este curso, en ocasiones la previsión de este tipo de *bonus* sirve para complementar un salario fijo cuando, en el momento de la contratación, existe cierta incertidumbre respecto al rendimiento que cabe esperar del jugador fichado.

Por lo general, este *bonus* se asocia a la participación del jugador en los compromisos deportivos de la entidad durante la temporada. Según el caso, puede medirse:

- por el número de partidos en los que ha participado; o
- por el porcentaje de partidos disputados respecto al total de la temporada.

Un ejemplo de cláusula podría ser el siguiente:

⁷ Resolución de 23 de noviembre de 2015. Convenio colectivo para la actividad del fútbol profesional suscrito entre La Liga Nacional de Fútbol Profesional y la Asociación de Futbolistas Españoles.



Para el caso de que, estando el jugador inscrito federativamente como miembro de la plantilla del primer equipo del club, dispute más de un porcentaje determinado de los partidos oficiales jugados por dicho primer equipo en la respectiva temporada (contabilizados según los criterios establecidos en los apartados (i) y (ii) del presente pacto), el jugador podrá recibir los siguientes importes en concepto de premio por rendimiento individual:

- En caso de jugar más del 40 % de los partidos oficiales: €
- En caso de jugar más del 50 % de los partidos oficiales: €
- En caso de jugar más del 60 % de los partidos oficiales: € [...].

En el ejemplo anterior, el criterio para determinar el bonus es el porcentaje de participación en determinados partidos oficiales. Para poder calcularlo de forma correcta, el contrato debe definir con claridad los siguientes aspectos:

- **Concepto de partido oficial.** Debe precisarse qué partidos y de qué competiciones se toman en cuenta para el cálculo del porcentaje (por ejemplo, Campeonato Nacional de Liga, Copa del Rey, UEFA Champions League, Supercopa, etc.), así como excluir expresamente los que no deban considerarse (por ejemplo, amistosos).
- **Concepto de participación.** Debe establecerse cuándo se entiende que el jugador ha participado en un partido oficial. Esto puede definirse, según lo pactado, desde un número mínimo de minutos jugados hasta un partido completo, la mera convocatoria oficial del jugador o incluso su presencia en el terreno de juego con independencia del tiempo de permanencia.

Ambos factores, evaluados al final de la temporada, servirán para calcular el porcentaje de participación. Si el jugador alcanza el mínimo convenido, tendrá derecho a percibir este concepto adicional de salario variable al finalizar la temporada en que se haya cumplido el hito establecido.

También conviene señalar que, aunque la naturaleza de este *bonus* es, en principio, premiar la participación y, por lo general, se contempla como un importe a abonar al finalizar la temporada, en algunos casos va más allá. La consecución del hito convenido no solo genera el derecho a percibir el importe pactado al final de la temporada en curso, sino que además otorga el derecho a consolidar dicho importe como parte del salario para la temporada siguiente y las restantes de vigencia del contrato.

En otras palabras, hay supuestos en los que el rendimiento del jugador no solo da lugar a un premio económico puntual, sino que también se traduce en un incremento salarial equivalente al *bonus* por rendimiento, aplicable a partir del momento en que se obtiene.

Esta fórmula funciona como un incentivo adicional, ya que permite aumentar el salario fijo sin necesidad de iniciar un proceso de negociación, beneficiando tanto al jugador como al club y fomentando la motivación y la implicación.

En lo relativo a los *bonus* por rendimiento personal, y a efectos de su cálculo, existe una cuestión que conviene prever de antemano: la situación de baja médica del jugador. ¿Qué sucede cuando un futbolista está de baja? ¿Cómo se computan los porcentajes de participación?

En los casos de baja, especialmente si son de larga duración, el jugador se encuentra impedido para la práctica deportiva y, por tanto, puede suceder que no tenga posibilidad de alcanzar los porcentajes que le permitirían obtener el *bonus* por rendimiento, al no poder participar en una parte sustancial de los partidos de la temporada.

Por ello, es recomendable que el contrato laboral establezca si, en tales casos, se computará igualmente el 100 % de los partidos o si, por el contrario, se excluirán aquellos en los que el jugador haya estado de baja. En este último supuesto, el porcentaje de participación se calcularía únicamente sobre los partidos en los que haya estado disponible.

La importancia de esta previsión radica en que, como veremos más adelante, dicho porcentaje no solo influye en la percepción de premios por rendimiento, sino que también puede afectar al monto a percibir por premios colectivos, ya sea por rendimiento del equipo o por la obtención de títulos.

***Bonus* por rendimiento del equipo**

Además de los premios individuales que puedan reconocerse al jugador por su rendimiento personal, es habitual prever premios por el rendimiento del equipo en su conjunto.

En este contexto, pueden distinguirse principalmente dos tipos:

1. premios por la consecución de objetivos relacionados con alcanzar determinadas fases de competiciones; y
2. premios directamente vinculados a la obtención de títulos concretos en competiciones específicas.



- **Premios por alcanzar determinadas fases de competiciones**

Este tipo de *bonus* tiene sentido en competiciones de alto nivel y complejidad, especialmente aquellas organizadas en fases eliminatorias. Alcanzar o superar determinadas fases no solo supone un mayor éxito deportivo, sino que también conlleva la percepción de cuantías adicionales por parte de las entidades organizadoras, así como ingresos extra derivados del taquillaje de más partidos, ya que avanzar de fase implica el derecho —y la obligación— de organizar y disputar un mayor número de encuentros.

Además, los clubes suelen tener pactadas cláusulas de premios o *bonus* con sus patrocinadores y colaboradores para el caso de alcanzar un mayor éxito deportivo. Ello se debe a que un rendimiento destacado del equipo incrementa su visibilidad y valor mediático. En consecuencia, resulta razonable y proporcional que los futbolistas que contribuyen a esos logros vean reconocido su papel y perciban un premio económico por ello.

Un ejemplo de cláusula que recoja este tipo de remuneración variable podría ser el siguiente:

Por rendimiento del equipo, siendo el jugador miembro de la plantilla del primer equipo del club, podrá recibir, cada temporada y mientras se mantenga vigente este contrato, los siguientes premios:

1. En el caso de que el club alcance y dispute cuartos de final de la UEFA Champions League, el jugador recibirá un premio de €.
2. En el caso de que el club alcance y dispute semifinales de la UEFA Champions League, el jugador recibirá un premio de €.
3. En el caso de que el club alcance y dispute la final de la UEFA Champions League, el jugador recibirá un premio de €.

Los premios señalados en este pacto se abonarán en el calendario que el club establezca y siempre con posterioridad a la finalización de la temporada en que se produzca la clasificación que los devengue.

- **Premios por la obtención de títulos**

Estos premios dependen directamente de la obtención de títulos por parte del equipo. Se prevén diferentes supuestos para el caso de que se obtenga más de un título, en función de las competiciones en las que participe el club correspondiente.



A continuación, se presenta un ejemplo de cláusula para prever los premios por títulos.

Siendo el jugador miembro de la plantilla, en concepto de premio por títulos conseguidos durante la vigencia de este contrato, podrá recibir los siguientes importes:

1. Si el club gana el Campeonato Nacional de Liga, el jugador recibirá, en cada temporada que se produzca el hito, un premio por la cantidad de €.
2. Si el club gana la UEFA Champions League, el jugador recibirá, en cada temporada que se produzca el hito, un premio por la cantidad de €.
3. Si el club gana, en la misma temporada, el Campeonato Nacional de Liga y la Copa del Rey, el jugador recibirá, en cada temporada que se produzca el hito, un premio por la cantidad de €.
4. Si el club gana, en la misma temporada, la UEFA Champions League y la Copa del Rey, el jugador recibirá, en cada temporada que se produzca el hito, un premio por la cantidad de €.
5. Si el club gana, en la misma temporada, el Campeonato Nacional de Liga y la UEFA Champions League, el jugador recibirá, en cada temporada que se produzca el hito, un premio por la cantidad de €.
6. Si el club gana, en la misma temporada, el Campeonato Nacional de Liga, la UEFA Champions League y la Copa del Rey, el jugador recibirá, en cada temporada que se produzca el hito, un premio por la cantidad de €.

Como se observa, el éxito deportivo del equipo, reflejado en la obtención de títulos, también influye de manera sustancial en la remuneración que, al final de la temporada, puede tener derecho a percibir el jugador de forma individual. Con estos premios se fomenta la conciencia de equipo, la participación y la motivación de todos los miembros de la plantilla, ya que todos tendrán derecho a beneficiarse económicamente de los éxitos deportivos, con independencia de su mayor o menor protagonismo en su consecución.

No obstante, como veremos más adelante, existen ciertos matices que, sin excluir a ningún jugador de esos logros, permiten modular los importes a percibir por parte de aquellos cuya participación en el terreno de juego sea menor o prácticamente inexistente.

- **Circunstancias que afectan a la aplicabilidad de las cláusulas que prevén premios por rendimiento colectivo**

Aunque la naturaleza de las cláusulas de *bonus* colectivos es que resulten aplicables a todos los miembros del equipo, en determinados supuestos es necesario matizar o introducir alguna salvedad.

Para la correcta aplicación de las cláusulas relativas a los premios de equipo, conviene tener en cuenta ciertas circunstancias particulares que pueden afectar al derecho a



percibir estos importes o bien modular su cuantía. Entre los supuestos más habituales se encuentran los siguientes:

- **Jugadores con contratos en suspenso por cesión**

Se trata de los casos en que un jugador, aunque contratado por el club, tiene su contrato en situación de suspensión por estar cedido a un tercero durante la temporada en la que se alcanzan los hitos que dan lugar a premios colectivos por rendimiento del equipo. En estos supuestos, no resulta exigible el cobro del premio colectivo, ya que el contrato laboral del jugador se encuentra suspendido.

Por ello, es recomendable que, al formalizarse la cesión, el jugador y el club suscriban un documento que regule los efectos temporales de dicha cesión. Entre otros aspectos, debe contemplar la suspensión —y, por tanto, la inexigibilidad— de todos los derechos y obligaciones previstos en el contrato laboral, incluidos los relativos a la percepción de cualquier importe en concepto de salario fijo y/o variable.

Esto implica dejar constancia de que, aunque el jugador permanezca vinculado contractualmente al club, su contrato laboral está en suspenso. En consecuencia, no tendrá derecho a percibir los premios colectivos que el equipo pueda obtener durante el período en que esté cedido y registrado con otro club.

- **Jugadores que no alcanzan unos porcentajes mínimos de participación**

Estos casos se refieren a jugadores que no alcanzan un porcentaje mínimo de participación durante la temporada en la que se ha logrado el hito. Los equipos están formados por un número de futbolistas muy superior al que puede estar simultáneamente en el terreno de juego, lo que provoca que, por lo general, existan tres grupos:

- Un colectivo de jugadores habitualmente convocados y alineados para disputar partidos.
- Otro grupo que dispone de minutos de juego de forma regular, pero sin una intervención sustancial en los partidos y competiciones.
- Un grupo reducido cuya participación es muy residual y que difícilmente tiene ocasión de intervenir en partidos oficiales.

Aunque la participación en el terreno de juego pueda ser baja, la conciencia de equipo y el reconocimiento hacia quienes, sin jugar de forma regular, participan en los



entrenamientos y en la dinámica del grupo, llevan a que se procure incluirlos en los premios colectivos del equipo.

En las cláusulas que reconocen premios por rendimiento del equipo suele fijarse un porcentaje mínimo de participación para poder optar a percibir dichos premios colectivos. El objetivo de este porcentaje es garantizar que todos los jugadores que tengan derecho a recibir un premio por rendimiento colectivo hayan contribuido efectivamente a su consecución.

En algunos casos, la fijación de este porcentaje no se utiliza para excluir del premio a los jugadores que no lo alcancen, sino para reducir proporcionalmente el importe que les correspondería.

En resumen, existen dos maneras principales de limitar el derecho al premio colectivo.

1. Cuando el porcentaje de participación se utiliza para determinar el derecho o no a percibir el premio colectivo, la cláusula resulta sencilla: la percepción del premio queda condicionada a que el jugador haya participado en más del X % de los partidos oficiales durante la temporada en curso. Si no alcanza ese mínimo, no tendrá derecho a percibirlo. No se trata de una cláusula habitual, ya que, como hemos señalado, la práctica general reconoce un derecho de participación, aunque sea en porcentajes reducidos, a todos los miembros de la plantilla.
2. Cuando el porcentaje de participación se utiliza para reducir el importe a percibir, pero no excluye el derecho a participar en el premio, la cláusula reconoce el derecho colectivo de todos los jugadores a percibirlo. No obstante, establece que, en función de su participación en partidos oficiales, el importe será proporcional. Un ejemplo de cláusula de este tipo sería el siguiente:

Si el jugador no cumple el mínimo del 60 % de partidos oficiales jugados por temporada con el primer equipo de fútbol del club, recibirá los premios colectivos por temporada previstos en el presente contrato (en caso de que se devenguen) en la misma forma, pero todos ellos reducidos en un 50 %.

Se entenderá como partidos oficiales los disputados y contabilizados según los criterios establecidos en los apartados anteriores para computar el rendimiento. En caso de reducción, esta afectará solo a la temporada en que no se haya alcanzado el porcentaje mínimo correspondiente a la misma.

En estos casos, el jugador conserva el derecho a percibir el premio, pero en una proporción inferior. Es importante destacar que la reducción se aplica únicamente al premio obtenido en la temporada de que se trate, de modo que nada impide que, en

temporadas posteriores, una mayor participación del jugador suponga también un incremento en el porcentaje del premio al que tenga derecho.

- **Jugadores en situación de baja médica**

Este grupo incluye a aquellos jugadores que, a lo largo de la temporada deportiva, han estado en situación de baja médica, lo que les ha impedido mantener una participación regular en partidos oficiales y, en consecuencia, puede dificultar que alcancen los porcentajes exigidos para optar a los premios colectivos.

Estas circunstancias deben regularse en el contrato laboral, especificando el método de cómputo de los porcentajes de participación. Dicho cómputo puede no ser el mismo para el cálculo del rendimiento individual que para el cálculo del rendimiento colectivo. En algunos casos—tal como se ha indicado anteriormente—, para el cómputo de partidos a efectos de los premios se excluye expresamente el periodo durante el cual el jugador haya estado de baja.

Si, durante la negociación, se acuerda que la eventual baja del jugador no debe afectar a su derecho a percibir premios colectivos, el contrato deberá prever que el porcentaje de participación se calculará únicamente sobre el periodo en el que el jugador haya estado disponible, excluyendo del cómputo todos los partidos disputados mientras estuvo de baja médica.

Bonus por reconocimientos individuales

Además de los reconocimientos individuales y colectivos vinculados al rendimiento en el terreno de juego o a la obtención de títulos, existen otros premios que, especialmente en los últimos años, se han utilizado para recompensar a los jugadores. A continuación, se mencionan algunos ejemplos.

- **Premio vinculado al número de goles marcados por un jugador.** Este premio puede referirse tanto a (i) obtener el mayor número de goles en una competición determinada como a (ii) alcanzar una cifra concreta de goles durante una temporada, ya sea en una competición específica o como resultado de la suma de todas las competiciones disputadas. Asimismo, puede consistir en una cantidad fija y alzada por lograr o superar un objetivo concreto de goles, o en un importe a percibir por cada gol marcado o por bloques de goles alcanzados.
- **Premio vinculado al número de goles encajados por un portero.** Al igual que en el caso anterior, este premio puede referirse al menor número de goles encajados en una competición determinada, en comparación con el resto de porteros, o bien al total de goles recibidos en todas las competiciones en las que participe el equipo. En estos casos, el premio suele consistir en una cantidad prefijada, a la que

el portero tendrá derecho en caso de obtener el título de menor número de goles encajados.

- **Premio por reconocimientos oficiales.** Este premio se concede cuando el jugador obtiene un reconocimiento otorgado por un organismo oficial que, cada temporada, entrega distinciones como las que otorgan la FIFA o la Liga Española, entre otros.
- **Premios relacionados con el cambio de inscripción de una categoría inferior a una superior.** En estos casos, el jugador, en el momento de negociar y firmar su contrato laboral, percibe un salario determinado por estar inscrito en el equipo filial del club. Sin embargo, el contrato puede prever que, cuando sea registrado con ficha del primer equipo, perciba un premio de una cantidad fija. Esto implica que, más allá de otros efectos o consecuencias derivados del cambio de categoría en la inscripción, el jugador tendrá derecho a recibir un importe específico en el momento en que sea inscrito con una ficha de categoría superior a la inicial.
- **Premios por lealtad o permanencia.** Estos premios tienen por objeto reconocer la estabilidad contractual y la permanencia de los jugadores, de modo que el transcurso de determinadas temporadas durante la vigencia del contrato genera automáticamente el derecho a percibir la cantidad pactada. No existe una postura unánime respecto a su consideración fiscal ni, desde el punto de vista laboral, sobre lo que ocurre cuando un contrato con cláusulas de permanencia se resuelve de forma anticipada, es decir, antes de cumplirse el periodo establecido para devengar el premio. La tendencia de los clubes es considerar que, mientras no se haya alcanzado el objetivo fijado —permanecer en el club hasta una fecha determinada—, no puede entenderse cumplido el hito y, en consecuencia, no procede el pago del premio, ni total ni parcial.

En definitiva, para conformar el contenido de la remuneración que percibirá un futbolista profesional, resulta relevante, en el momento de la negociación, no solo valorar las cuestiones previas que llevan a un club a interesarse por contratarlo en función de sus cualidades deportivas y de las circunstancias concurrentes en el momento de la firma, sino también efectuar una planificación adecuada que incluya un análisis del rendimiento futuro esperado. Esto permite anticiparse y prever la posible evolución del jugador, así como las circunstancias del equipo que puedan dar lugar a una mayor retribución por conceptos contingentes que, si bien no concurren en el inicio, son previsibles durante la vigencia del contrato.

Los éxitos deportivos del equipo y el rendimiento individual del jugador no solo incrementarán su remuneración variable mediante los premios devengados, sino que

también podrán consolidar incrementos de salario fijo, ya previstos para su aplicación automática en determinadas circunstancias.

Además, la competitividad entre clubes y el crecimiento deportivo y mediático de los jugadores hacen que, en el ámbito del fútbol, los contratos laborales estén en constante riesgo de ser renegociados, con independencia de lo pactado inicialmente.

Bibliografía

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

Resolución de 23 de noviembre de 2015. Convenio colectivo para la actividad del fútbol profesional suscrito entre La Liga Nacional de Fútbol Profesional y la Asociación de Futbolistas Españoles

Bibliografía de referencia

Borges, J. P. R. (2020). *La regulación del contrato de trabajo del deportista profesional. En especial, de los futbolistas*. Asociación Española de Derecho Deportivo. <https://aedd.org/noticias-derecho-deportivo/comentarios-de-actualidad-sobre-derecho-deportivo/item/1366-la-regulacion-del-contrato-de-trabajo-del-deportista-profesional-en-especial-de-los-futbolistas>

Calderón Corredera. (s. f.). *Conceptos salariales jugador de fútbol profesional*. Calderón Corredera Servicios Jurídicos Integrales. <https://calderoncorredera.com/blog/conceptos-salariales-jugador-futbol>

Cremades & Calvo-Sotelo. (2021). *Derechos de imagen de jugadores de fútbol: Protección jurídica y situación actual*. <https://www.cremadescalvosotelo.com/insights/derechos-de-imagen-de-jugadores-de-futbol-proteccion-juridica-y-situacion-actual/>

LaLiga, (s. f.). *Convenios*. <https://www.laliga.com/es-GB/transparencia/convenio-y-contratos/convenio>

Sports Law Institute. (2024,). *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/>



Triguer, I. (2020). *El Tribunal Supremo reconoce a los deportistas de élite el derecho a una indemnización por fin de contrato*. Senn, Ferrero, Asociados Sports & Entertainment. <https://www.sennferrero.com/2020/12/07/el-tribunal-supremo-reconoce-a-los-deportistas-de-elite-el-derecho-a-una-indemnizacion-por-fin-de-contrato/>

