

Módulo 4. Otras cláusulas del contrato laboral con especial relevancia: confidencialidad; protección de datos de carácter personal; examen médico, asistencia médica y seguros; ley aplicable y jurisdicción

Introducción

En este último módulo del curso 2, cuyo objeto de estudio es la negociación de los elementos esenciales del contrato de futbolista profesional, nos centraremos en aquellas cláusulas cuya inclusión en el contrato resulta especialmente recomendable por su relevancia.

En primer lugar, analizaremos el pacto de confidencialidad al que deben someterse ambas partes en virtud de la relación laboral que las vinculará. Este pacto no se limita únicamente a la firma del contrato —cuya comunicación a los medios deberá realizarse, como mínimo, previo acuerdo entre las partes, si bien en la práctica es el club quien suele reservarse el derecho de decidir el momento y la forma de informar—, sino que también abarca los principios de secreto profesional y confidencialidad respecto de todas aquellas materias que puedan afectar a la relación laboral.

Asimismo, estudiaremos los elementos que debe contener la cláusula de protección de datos personales, conforme a las exigencias y requisitos establecidos por el Reglamento (UE) 2016/679 de Protección de Datos. Desde su entrada en vigor en 2018, esta normativa supuso un cambio radical en la materia, obligando a las empresas contratantes —incluidos los clubes en relación con sus jugadores— a incorporar en los contratos laborales la información mínima que debe facilitarse al jugador en cuanto a las finalidades del tratamiento de sus datos personales que llevará a cabo el club.



También explicaremos el contenido de las cláusulas relativas al estado de salud y a las condiciones físicas del jugador, incluyendo su derecho a recibir asistencia médica y el momento en el que deberá someterse a la revisión que acredite que se encuentra en condiciones óptimas para el desempeño de su labor como atleta de élite. Finalmente, abordaremos la cláusula de ley aplicable y jurisdicción, ofreciendo una serie de recomendaciones para su correcta redacción.

Confidencialidad

Comunicación de la firma del contrato

El primer compromiso en materia de confidencialidad que debe regularse en un contrato de jugador de fútbol profesional es aquel relativo a la manera, el momento y el lugar en que se comunicará o hará pública la firma del contrato.

Por razones evidentes, la expectación mediática que genera el fichaje de un jugador en el mundo del fútbol es incomparable con la contratación de cualquier otro empleado convencional, donde no resulta necesario adoptar tantas precauciones.

Desde siempre, la firma de un contrato laboral por parte de un futbolista ha estado rodeada de gran interés, alimentado en muchas ocasiones por rumores e informaciones difundidas por distintos medios de comunicación que, a veces, aciertan y otras no tanto, especulando sobre los fichajes de los diferentes equipos.

Precisamente debido a esa expectación, la comunicación oficial de un fichaje —así como el propio acto de la firma del contrato— se convierte en un producto de marketing de alto valor, que a menudo reporta ingresos al club gracias al interés de numerosos patrocinadores en asociar su imagen a ese momento, dada la gran repercusión mediática que conlleva.

Por tanto, resulta altamente recomendable que las partes negocien previamente la forma en que se llevará a cabo dicha comunicación, de manera que quede reflejada expresamente en el contrato. Lo habitual es que los clubes se reserven el derecho, previa comunicación al jugador, de informar a los medios sobre la firma del contrato, fijando el lugar y la fecha que consideren más oportunos. No obstante, en los últimos tiempos se han dado casos en los que determinados jugadores, presumiblemente con el consentimiento expreso del club, se han adelantado a la comunicación oficial y han sido ellos mismos quienes han anunciado su fichaje o la renovación de su contrato a través de sus redes sociales.

Deber de confidencialidad respecto a los datos personales



Además de lo señalado anteriormente, resulta necesario que el contrato prevea otros deberes de confidencialidad, en particular en relación con la información a la que ambas partes —empleador y empleado— tendrán acceso durante la vigencia de la relación laboral.

El empleador, por el mero hecho de contratar al jugador, tendrá acceso a sus datos personales y estará obligado a tratarlos conforme a la legislación aplicable en la materia. Tal como veremos más adelante con mayor detalle, entre dichas obligaciones se incluye el deber de confidencialidad sobre estos datos, lo que implica que no podrán ser comunicados, divulgados o cedidos sin una justificación legítima o un amparo legal que lo autorice.

De forma recíproca, no solo el club, sino también el jugador, deberán comprometerse a cumplir con todas las obligaciones derivadas de la normativa sobre confidencialidad y de la normativa vigente en materia de protección de datos, dado que el futbolista también podrá tener acceso a información personal de compañeros, miembros del cuerpo técnico, directivos o personal del club.

Las partes deberán dejar constancia en el contrato de que son plenamente conscientes de que los datos personales facilitados y/o conocidos en el ejercicio de sus respectivas funciones serán tratados con una finalidad concreta, la cual deberá explicarse de manera clara y precisa. Asimismo, se recomienda establecer expresamente que cualquier vulneración del deber de confidencialidad o de cualquier otra obligación derivada de la normativa en materia de protección de datos podrá constituir causa de resolución del contrato.

De igual forma, deberá precisarse que la única excepción al deber de confidencialidad será el requerimiento por parte de una autoridad competente. Incluso en ese supuesto, y siempre que sea posible, la parte requerida deberá informar a la otra parte, a fin de que esta pueda colaborar con la autoridad correspondiente si fuera necesario.

Por último, se hará constar que la obligación de no difusión de la información protegida subsistirá incluso después de la extinción del contrato laboral, sin limitación temporal, salvo que los datos o la información en cuestión se hagan públicos de manera legítima.

Secreto profesional

Además de lo anteriormente expuesto, durante la vigencia de la relación laboral es probable que el jugador acceda a información sensible relativa al club, respecto de la cual se espera que mantenga una estricta confidencialidad.

En el ámbito del fútbol profesional, y especialmente en los clubes que compiten en la máxima categoría, cualquier acontecimiento interno puede tener una notable



repercusión mediática y económica. Por este motivo, es aconsejable que el contrato laboral del jugador incluya una cláusula específica en la que este se obligue a guardar secreto sobre cualquier información o documentación a la que tenga acceso como consecuencia de su actividad profesional, prohibiéndosele expresamente su utilización —directa o indirecta— para fines ajenos a su relación con el club, así como su divulgación a terceros no autorizados.

Pensemos, por ejemplo, que el futbolista puede tener acceso a las condiciones contractuales de sus compañeros, así como a información relativa a ejecutivos, patrocinadores y/o proveedores del club. Estos datos, por su naturaleza, pueden revestir un alto valor estratégico y económico, por lo que resulta inaceptable que sean divulgados sin autorización.

De igual forma, el jugador podría conocer la planificación deportiva de la entidad o las negociaciones que esta esté llevando a cabo para la incorporación o salida de otros futbolistas, así como presupuestos u otra información de carácter deportivo o corporativo que tenga carácter confidencial.

Por ello, aunque se trate de un supuesto infrecuente, es fundamental que el contrato recoja de forma expresa las consecuencias de una eventual vulneración del deber de confidencialidad. Entre ellas, podrá contemplarse la obligación del jugador de indemnizar al club por los daños y perjuicios ocasionados, cuyo importe se determinará en función de la gravedad de la infracción. Asimismo, se podrá prever que, si la vulneración alcanza una magnitud especialmente grave que cause un perjuicio irreparable a la entidad, dicha conducta constituya causa suficiente para la resolución del contrato.

Protección de datos de carácter personal

Motivos y contexto que hacen necesaria su regulación

La aprobación del Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos —y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE— (conocido como Reglamento General de Protección de Datos o, por sus siglas, RGPD), cuya entrada en vigor se produjo el 25 de mayo de 2018, marcó un punto de inflexión en numerosos ámbitos, incluido el laboral.

En lo que respecta a los contratos de trabajo celebrados entre trabajador y empleador —incluyendo los suscritos por deportistas profesionales, como en el caso de los futbolistas—, el RGPD impuso a los clubes, como responsables de determinar el



contenido contractual, la obligación de incorporar una serie de requisitos y condiciones mínimas que deben figurar en todo caso en el documento que regule la relación laboral.

Las principales implicaciones fueron las siguientes:

- **Mayor protección de los datos personales de los trabajadores.** Desde la entrada en vigor del RGPD, las empresas —incluidos los clubes y SAD— están obligadas a tratar los datos personales de los empleados con una base legal sólida. Ya no basta con incluir cláusulas genéricas en los contratos; el tratamiento debe realizarse de forma específica, informada y justificada.
- **Limitaciones al uso del consentimiento del trabajador.** El consentimiento, en el entorno laboral, no siempre se considera válido, ya que el RGPD entiende que existe un desequilibrio de poder entre empleador (club) y trabajador (futbolista). Por ello, el tratamiento de datos debe fundamentarse, preferentemente, en obligaciones legales, en la ejecución del propio contrato o en intereses legítimos del empleador, y no en el mero consentimiento.
- **Información clara y detallada al trabajador.** El RGPD exige que se proporcione información transparente sobre:
 - los datos que serán recogidos;
 - la finalidad para la que se utilizarán;
 - el plazo de conservación;
 - los posibles terceros a quienes se comuniquen o cedan.
- **Registro de actividades de tratamiento.** Las empresas —y, por extensión, los clubes/SAD— están obligadas a llevar un registro de todas las actividades de tratamiento de datos personales, incluyendo los de jugadores, cuerpo técnico y demás empleados.
- **Medidas de seguridad reforzadas.** El club debe garantizar la **confidencialidad, integridad y disponibilidad** de los datos, lo que implica:
 - restringir el acceso únicamente al personal autorizado;
 - implementar sistemas de protección y control sobre los ficheros y bases de datos.

- **Evaluaciones de impacto.** En determinados supuestos —como el uso de sistemas de videovigilancia, geolocalización o monitorización de comunicaciones— el RGPD exige la realización de una **evaluación de impacto** para identificar y mitigar los riesgos sobre los derechos y libertades de los trabajadores.

A la vista de todo lo anterior, los clubes se vieron obligados a adaptar sus modelos de contrato laboral al RGPD. En particular, debieron incorporar de forma expresa las nuevas obligaciones de información al futbolista, quien, como cualquier otro trabajador, tiene derecho a conocer qué datos personales serán tratados por el club, así como las finalidades específicas de dicho tratamiento.

En definitiva, el RGPD ha reforzado la protección de los datos personales de los trabajadores y ha exigido a los clubes un mayor nivel de transparencia, responsabilidad y diligencia en el tratamiento de los datos de sus jugadores, en el marco de la relación laboral con el deportista.

Tratamiento sobre la base de la relación contractual y de la ejecución del contrato

Como se ha señalado anteriormente, el club tiene la obligación de crear y mantener un fichero o expediente individual para cada jugador, identificado con su nombre y número de empleado, que permanecerá activo durante toda la vigencia de la relación laboral.

Este archivo deberá incluir, al menos, los datos identificativos básicos del jugador (nombre, apellidos, DNI o pasaporte, dirección postal y dirección de correo electrónico), así como los datos relativos al contrato (fecha de inicio y finalización, salario, importe de la cláusula de rescisión, entre otros). También contendrá la información académica y profesional facilitada por el jugador o incluso obtenida de fuentes públicas como las redes sociales, y los datos bancarios necesarios para efectuar el pago de las retribuciones correspondientes.

Los contratos laborales de los jugadores, como se ha visto en módulos anteriores, suelen contemplar determinadas retribuciones variables cuya devengo depende de la participación del jugador en partidos oficiales. En consecuencia, el expediente individual adquiere especial relevancia para controlar el cumplimiento de los objetivos que generan dichos bonus y calcular correctamente el salario variable correspondiente.

Asimismo, podrá incluirse el tratamiento de datos de carácter familiar —como el estado civil, el número de hijos u otras circunstancias personales—, necesarios para la confección de la nómina, la gestión de las retenciones y cotizaciones, y el cumplimiento de las obligaciones legales aplicables.



En determinados supuestos, también podrá ser necesario tratar datos especialmente protegidos, como la afiliación sindical del jugador, siempre que sea pertinente para el ejercicio de derechos laborales o el cumplimiento de deberes normativos.

Además del propio club, parte de estos datos podrán ser comunicados a terceros, tales como entidades bancarias para la gestión de pagos, compañías aseguradoras, o empresas con las que el club mantenga convenios para la prestación de beneficios o servicios a los empleados. El contrato debe prever de forma expresa esta posible cesión, indicando que el tratamiento por parte de terceros se realizará únicamente cuando sea necesario para dar cumplimiento a disposiciones legales o contractuales.

Los datos del deportista podrán ser cedidos igualmente a empresas de viajes, hoteles o proveedores de servicios de transporte. Teniendo en cuenta la cantidad de partidos que un club disputa como visitante a lo largo de la temporada, resulta necesario que este se encuentre legitimado para facilitar a dichos terceros los datos imprescindibles para la gestión de billetes de avión, reservas de alojamiento y acreditaciones necesarias para que el jugador forme parte de la expedición oficial.

Asimismo, para la correcta ejecución del contrato laboral, el club podrá tratar datos de salud y datos biométricos del futbolista con finalidades estrictamente vinculadas a la mejora de su rendimiento deportivo y a la protección de su integridad física. Ello incluye la prevención, diagnóstico y tratamiento de lesiones, la personalización de la nutrición e hidratación, el estudio y optimización de los periodos de descanso y sueño, la planificación de procesos de recuperación y, en general, cualquier tratamiento médico o técnico orientado a maximizar el rendimiento deportivo y preservar la salud del jugador, incluyendo las investigaciones clínicas necesarias para dichos fines.

La implementación de este tipo de tratamientos vinculados a los datos médicos y biométricos de los jugadores es cada vez más habitual en el ámbito del fútbol profesional. Las conclusiones médicas, técnicas y estadísticas que los clubes obtienen a partir de dichos tratamientos pueden, en determinados casos, ser compartidas con la comunidad deportiva —incluyendo a otros clubes— con el objetivo de contribuir a la mejora del deporte y de las condiciones de los futbolistas.

No obstante, antes de proceder a dicha comunicación, el club estará obligado a anonimizar los datos personales de los jugadores, garantizando que la información tratada y analizada no pueda asociarse, directa ni indirectamente, a una persona física identificada o identificable. En consecuencia, el acceso a estos estudios por parte de terceros deberá realizarse de forma que sea imposible vincular los datos obtenidos con un jugador concreto.



Tratamiento sobre la base del cumplimiento de una obligación legal

En el contrato laboral, el club también debe informar al jugador de que sus datos identificativos, salariales y familiares serán tratados para dar cumplimiento a la normativa vigente en materia de seguridad social y de obligaciones tributarias.

La finalidad de este tratamiento es permitir al club calcular y efectuar el pago de las cuotas sociales correspondientes, así como practicar las retenciones a cuenta del IRPF sobre la nómina del jugador. En consecuencia, el club estará legitimado para comunicar dichos datos a los organismos públicos competentes, tales como el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) o la Agencia Estatal de Administración Tributaria (AEAT).

Asimismo, esta cesión de datos se extiende a la Real Federación Española de Fútbol (RFEF) y a la Liga Nacional de Fútbol Profesional (LaLiga), con el fin de tramitar y completar la emisión de la licencia federativa que habilita al jugador para participar en competiciones oficiales.

Tratamiento sobre la base del interés legítimo

El tratamiento sobre la base del interés legítimo se realiza al amparo de las potestades recogidas en el artículo 20 del 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, que regula la dirección y el control de la actividad laboral del empleado por parte del club:

1. “El trabajador estará obligado a realizar el trabajo convenido bajo la dirección del empresario o persona en quien este delegue.
2. En el cumplimiento de la obligación de trabajar asumida en el contrato, el trabajador debe al empresario la diligencia y la colaboración en el trabajo que marquen las disposiciones legales, los convenios colectivos y las órdenes o instrucciones adoptadas por aquel en el ejercicio regular de sus facultades de dirección y, en su defecto, por los usos y costumbres. En cualquier caso, el trabajador y el empresario se someterán en sus prestaciones recíprocas a las exigencias de la buena fe.
3. El empresario podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad y teniendo en cuenta, en su caso, la capacidad real de los trabajadores con discapacidad.
4. El empresario podrá verificar el estado de salud del trabajador que sea alegado por este para justificar sus faltas de asistencia al trabajo, mediante reconocimiento



a cargo de personal médico. La negativa del trabajador a dichos reconocimientos podrá determinar la suspensión de los derechos económicos que pudieran existir a cargo del empresario por dichas situaciones”¹.

En virtud de dicho artículo, el club está legitimado para tratar los datos derivados de la actividad de los futbolistas, a fin y efecto de verificar la correcta ejecución de las tareas asignadas al empleado.

La verificación de esos datos por parte del club puede servir, entre otros fines, para calcular la remuneración variable de la que hablábamos anteriormente, o incluso para defender o fundamentar una posible sanción disciplinaria; por ejemplo, por motivo de retrasos o ausencias a entrenamientos.

Tratamiento sobre la base del interés público

El tratamiento realizado sobre la base del interés público también debe ser informado al jugador mediante su inclusión en el contrato de trabajo, especificando las posibles finalidades previstas para dicho tratamiento.

En el caso de los futbolistas, los datos personales del deportista rara vez se tratan sobre esta base y, cuando se hace, el tratamiento suele ser insignificante. Un ejemplo de ello podría ser el tratamiento de la imagen del jugador captada por las cámaras de vigilancia instaladas en las dependencias del club, con la finalidad de preservar la seguridad de las personas y de las propias instalaciones.

Tratamiento sobre la base del consentimiento

Dado que la relación laboral con los futbolistas es de carácter especial —en virtud de lo dispuesto en el Real Decreto 1006/1985, de 26 de junio, por el que se regula la relación laboral especial de los deportistas profesionales— y que la autonomía de la voluntad puede complementar aquellas materias que no son de libre disposición del jugador por estar supeditadas a las instrucciones del club (a través de entrenadores, directivos o ejecutivos), resulta recomendable que el jugador otorgue en el propio contrato su consentimiento expreso, con el alcance necesario, para los tratamientos y finalidades previstas en los apartados anteriores o para aquellas que puedan establecerse en el futuro durante la vigencia de la relación profesional, siempre que no sean estrictamente necesarios para la ejecución de la misma.

Periodos de conservación y derechos a ejercer por parte del jugador

¹ Real Decreto Legislativo 2/2015 de 2015. Ley del Estatuto de los Trabajadores. Art. 20. 23 de octubre de 2015



El contrato debe especificar los periodos de conservación de los datos personales del jugador, en función de cada uno de los tratamientos previstos, así como el procedimiento para ejercer los derechos de acceso, rectificación, oposición, limitación, portabilidad y supresión. A estos efectos, se recomienda incluir en la cláusula de protección de datos la dirección de correo electrónico del delegado de protección de datos del club, a la que el jugador podrá remitir sus solicitudes, consultas o reclamaciones si considera que el tratamiento de sus datos no se ajusta a lo previsto en el contrato o a la normativa vigente.

Asimismo, deberá informarse de que, en caso de no obtener respuesta satisfactoria, el jugador podrá acudir a la Agencia Española de Protección de Datos o a la autoridad de control que considere competente.

Tratamiento de datos de rendimiento del futbolista

Tal y como se expuso en apartados anteriores, la recopilación de datos de rendimiento del futbolista constituye una herramienta esencial en el fútbol moderno, ya que aporta valor al club, a la competición y al propio jugador.

Este tratamiento debe realizarse de manera transparente, en cumplimiento de la normativa aplicable en materia de protección de datos, y contemplando la participación tanto del club como del jugador en el eventual uso comercial de los resultados obtenidos.

Por ello, resulta fundamental que el contrato laboral regule expresamente cómo se recopilarán, tratarán y, en su caso, explotarán estos datos, definiendo con claridad las finalidades, los destinatarios y los derechos que corresponden a cada parte.

En relación con ello, conviene destacar que, en los últimos años, la Federación Internacional de Asociaciones de Futbolistas Profesionales (FIFPRO), en colaboración con la FIFA, ha elaborado un decálogo de normas y principios destinado a proteger los derechos de los jugadores en relación con la recogida y el uso de sus datos de rendimiento. Este documento, conocido como la *Carta de Derechos sobre los Datos del Jugador*, constituye una herramienta esencial para dar respuesta a los retos que plantea el tratamiento de este tipo de información, y se fundamenta en la normativa vigente sobre protección de datos y derechos de privacidad.

En una encuesta realizada por FIFPRO (2022) a un amplio grupo de futbolistas profesionales, el 80 % manifestó su interés en acceder a sus propios datos de rendimiento con el fin de mejorar su condición física y su rendimiento deportivo. Sin embargo, la mayoría también expresó su preocupación por la forma en que los clubes recogen y utilizan dichos datos.

El avance de la tecnología, que permite el uso de datos volumétricos (en formato tridimensional) y, más recientemente, de la inteligencia artificial, exige el consentimiento



directo y expreso de los jugadores para que sus datos puedan ser tratados conforme a la normativa vigente. En consecuencia, resulta cada vez más necesario que todo lo relativo a la recogida y utilización de dichos datos quede claramente establecido en el contrato laboral.

El objetivo de FIFPRO, con el respaldo de la FIFA, es que en un futuro próximo se adopte una norma estándar y de obligado cumplimiento en materia de tratamiento de datos personales de los futbolistas. Dicha norma —la *Carta de Derechos sobre los Datos del Jugador* de FIFPRO— todavía no tiene carácter vinculante, pero aspira a incluir un listado de derechos mínimos para los jugadores, así como medidas preventivas y sancionadoras frente a posibles vulneraciones de sus derechos de personalidad y de privacidad.

Hasta que esa regulación sea de aplicación, los clubes deberán asegurarse de que sus contratos establecen, de manera no abusiva y conforme a la normativa, el régimen aplicable al tratamiento de los datos de rendimiento de los jugadores.

Examen médico, asistencia médica y seguros

En este cuarto apartado, trataremos las cuestiones relacionadas con la condición física del jugador, cuya regulación resulta recomendable al formalizar el contrato de trabajo del futbolista, ya que pueden influir en la relación laboral.

Nos referimos al examen médico al que se somete el jugador antes de incorporarse a un club determinado; a la asistencia médica que recibe durante la relación laboral; y a las pólizas de seguros que habitualmente suscriben los clubes para protegerse frente a posibles lesiones o incapacidades de sus jugadores.

Examen médico

Es sabido que los clubes, una vez han negociado y acordado las condiciones para incorporar al jugador deseado, obligan al deportista a pasar un reconocimiento médico para asegurarse de que se encuentra en plenas condiciones para prestar los servicios para los que es contratado.

En relación con el momento en que debe celebrarse dicho examen médico, encontramos una contradicción (que, como hemos visto en módulos anteriores, no es la única) entre la normativa FIFA y la legislación laboral en España.

Por un lado, la FIFA dispone que el reconocimiento debe realizarse en todo caso antes de la firma efectiva del contrato laboral. Así lo establece el artículo 18.4 del Reglamento sobre el Estatuto y la Transferencia de Jugadores FIFA (RETJ), que prohíbe expresamente sujetar la validez del contrato a que el jugador supere de manera satisfactoria ese examen



médico: “La validez de un contrato [entendiéndose como tal el laboral a firmar entre jugador y club] no puede supeditarse a los resultados positivos de un examen médico o a la concesión de un permiso de trabajo” (FIFA, 2025, <https://goo.su/FyCt7>).

Como vemos, la prohibición es clara, y las posibles consecuencias que podrían derivarse de un incumplimiento (desde la perspectiva de la normativa FIFA) son muy importantes. Si un club firma el contrato laboral con el jugador que pretende incorporar antes de que este pase el reconocimiento médico y, posteriormente, decide resolverlo porque se detecta en el futbolista una anomalía o lesión determinada, estaríamos, a los ojos de FIFA, ante un supuesto de resolución unilateral sin justa causa. Las sanciones que se podrían imponer son las establecidas en el artículo 17 del RETJ, que prevé incluso la obligación del club que insta la resolución de pagar al jugador el valor residual del contrato.

Sin embargo, frente a la claridad de la norma de FIFA (que, como vemos, obliga a que el examen médico se realice en todo caso antes de la firma del contrato), la legislación laboral española no es tan taxativa y permite a los clubes que el examen se realice después de la firma (hasta un plazo máximo de quince días), en la medida en que consideraría el contrato no suscrito si el jugador no supera la revisión.

El anexo I del Convenio Colectivo para la actividad del fútbol profesional, suscrito entre la Liga Nacional de Fútbol Profesional y la Asociación de Futbolistas Españoles, que facilita el modelo de contrato a utilizar en este contexto de contratación, prevé en su cláusula cuarta lo siguiente:

“El futbolista deberá, en el plazo de 15 días, a partir de la firma del presente contrato, someterse a examen médico por los facultativos que designe el club sociedad anónima deportiva, a efectos de su aptitud para el desempeño del Fútbol, realizando las pruebas que al efecto se le indiquen.

En el supuesto de que el examen médico diera resultado negativo, circunstancia que deberá comunicarse al futbolista en los cinco días siguientes al indicado, se tendrá por no suscrito el presente contrato, sin que ello dé lugar a indemnización para ninguna parte”².

La contradicción normativa es, por tanto, evidente, por lo que debemos preguntarnos cuál de ellas prevalece para los contratos suscritos en España. ¿Debemos hacer caso a la normativa FIFA (que, como vemos, nos expone a severas sanciones en caso de infracción) o, por el contrario, a lo que establece el Convenio Colectivo de Fútbol Profesional?

Si bien lo más recomendable, como veremos más adelante, es cumplir con ambas normas cuando sea posible, lo cierto es que la relación laboral de los deportistas españoles se

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.



rige por lo dispuesto en el Real Decreto 1006/1985, de 26 de junio, por el que se regula la relación laboral especial de los deportistas profesionales, cuya aplicación es preferente respecto a la normativa FIFA.

Por tanto, teniendo en cuenta lo anterior, y dado que todo conflicto que surja entre futbolistas y clubes como consecuencia del contrato de trabajo será competencia obligatoria (y excluyente) de los juzgados y tribunales del orden social (artículo 19 del RD 1006), podemos concluir que, desde el punto de vista del derecho laboral en España, la posibilidad de someter la validez de los contratos laborales de futbolistas de Primera y Segunda División a la superación de un reconocimiento médico debe considerarse un pacto lícito y legal. De esta manera, los jueces deberían aplicar lo dispuesto en el Convenio Colectivo de Fútbol Profesional (que, como hemos visto, lo permite) y no estar obligados a aplicar la prohibición del artículo 18.4 del RETJ FIFA, en tanto en cuanto no deja de ser un reglamento de una asociación privada de derecho suizo que en ningún caso debería prevalecer sobre el ordenamiento laboral del país donde se celebra el contrato.

No obstante, quizá la manera más prudente de actuar para evitar cualquier conflicto normativo y prevenir posibles problemas es obligar al jugador a que pase el examen médico con carácter previo a suscribir el contrato de trabajo. Esa es la práctica más habitual, ya que la mayoría de los clubes citan al jugador para que se someta al reconocimiento y, una vez se obtienen resultados positivos, se procede a la firma del contrato y a la presentación ante los medios del jugador.

Para aquellos casos en los que, por determinadas circunstancias, esto no sea posible — por ejemplo, por razones de urgencia, como el inminente cierre del mercado de fichajes que impide que el jugador pase la revisión antes de la firma del contrato laboral—, la solución podría ser incluir en el contrato, como condición resolutoria (y no suspensiva), la superación del reconocimiento médico por parte del jugador. Esto se ampara en lo establecido en el artículo 13.g) del RD 1006, que prevé como causa de extinción contractual aquellas “válidamente consignadas en el contrato, salvo que las mismas constituyan manifiesto abuso de derecho por parte del club o entidad deportiva”³.

De esta manera, el contrato entraría en vigor en la fecha de su firma, y las partes se obligarían a realizar el reconocimiento médico en el plazo máximo de 15 días fijado por el Convenio Colectivo de Fútbol Profesional. En el supuesto de que el jugador no obtenga un resultado positivo, es decir, si no superara la revisión, cualquiera de las partes (es importante que sea recíproco) tendría la facultad de resolver anticipadamente el contrato, dejando claro que ello no dará derecho a indemnización a ninguna de ellas.

³ Real Decreto 1006/1985 de 1985. Regulación de la relación laboral especial de los deportistas profesionales. Art. 13. 26 de junio de 1985



Asistencia médica

Otra previsión aconsejable para incluir en el contrato del jugador es el derecho a la asistencia médica durante la relación laboral con el club.

Normalmente, los clubes garantizan la asistencia sanitaria para que el jugador pueda recibir el tratamiento y el cuidado médico y de fisioterapia oportunos ante todo tipo de enfermedades o lesiones que puedan producirse durante su actividad profesional. Dicha asistencia se brinda a través de los propios servicios médicos de los clubes (que, evidentemente, en los casos de primera y segunda división están perfectamente dotados) o, en su caso, mediante la derivación del jugador a servicios concertados con terceras entidades, tanto públicas como privadas.

Obviamente, los futbolistas profesionales están integrados en el régimen general de la seguridad social, lo que les otorga la misma protección (en forma de derechos y obligaciones) que cualquier otro trabajador de régimen general. Sin embargo, es evidente que los procesos de recuperación en el caso de los deportistas poco tienen que ver con los de un empleado convencional. En primer lugar, porque el futbolista es un atleta de alto nivel con unas condiciones físicas muy por encima de lo normal, de manera que la cirugía, el tratamiento o el proceso de recuperación indicado para este colectivo difiere ampliamente del que se recomienda a una persona «normal».

Además, el periodo de recuperación del futbolista debe ser lo más breve posible para que pueda recibir el alta y vuelva a estar disponible para entrenar y jugar.

Por ese motivo, los clubes suelen realizar grandes inversiones en los servicios médicos, dotándolos de los recursos técnicos y humanos (médicos, nutricionistas, fisioterapeutas, readaptadores, preparadores físicos especializados en recuperaciones de lesiones, etc.) necesarios para prevenir lesiones o para reducir al máximo los procesos de recuperación en caso de que dichas lesiones no se hayan podido evitar.

En cualquiera de los casos, la mayoría de los clubes opta por suscribir pólizas de seguro que cubran la posición del club en caso de lesión, invalidez o incapacidad de cualquiera de sus jugadores. A ello nos referiremos en el apartado siguiente.

Pero antes, es interesante destacar que, al margen de la asistencia médica y sanitaria que brinda el club, los jugadores tienen derecho a una segunda opinión médica en caso de que consideren que el diagnóstico o el tratamiento señalado por los médicos del club no es el más adecuado.

En el contexto del deporte profesional, es frecuente encontrar casos en los que un jugador se lesiona y, ya sea porque no está de acuerdo con la valoración de la lesión o con el



tratamiento prescrito por los médicos del club, le interesa contrastar esa opinión con algún médico de su confianza.

Si bien dicho derecho no está previsto de manera clara y expresa en la normativa, se entiende reconocido en virtud de la Ley 39/2022, de 30 de diciembre (Ley del Deporte), que establece que los deportistas profesionales tienen derecho a la protección de su salud y a recibir una atención médica adecuada. Por tanto, aunque no se especifica explícitamente el derecho a esa segunda opinión médica, este se deriva del principio general de protección de la salud y de la autonomía del paciente.

Precisamente porque no está regulado de manera expresa y detallada en la legislación vigente en el ámbito del fútbol profesional, el contrato laboral es una herramienta y una oportunidad para establecer el procedimiento y las pautas que deben seguirse para que el futbolista ejerza su derecho a una segunda opinión de forma informada y coordinada, y para asegurar su reconocimiento y cobertura adecuada.

Algo similar ocurre en el ámbito del baloncesto, más concretamente en la competición Euroleague o Euroliga, donde dicho derecho se ha recogido y desarrollado de manera mucho más precisa, tanto en el convenio colectivo que resulta de aplicación a todos los jugadores que compiten en esa liga como en el modelo de contrato laboral que firman con sus respectivos clubes.

Tanto en el convenio colectivo como en el modelo de contrato laboral de la Euroliga, se prevé el derecho del jugador a esa segunda opinión, así como el mecanismo para ejercerlo. Así se recoge de manera literal (traducido al castellano):

“El derecho del jugador a ser examinado por otro médico, ya sea después del tratamiento o de manera paralela al tratamiento realizado por el médico del equipo o un médico designado por el club («segunda opinión médica»), no se ve afectado por las disposiciones anteriores. El jugador tiene el derecho expreso de solicitar una segunda opinión médica neutral respecto al tratamiento de cualquier lesión o cuestión médica, por parte del responsable médico de la Euroliga de Baloncesto.

El jugador deberá asegurarse de que exista comunicación entre el médico que él haya elegido y el médico del equipo, y que dicha comunicación se mantenga actualizada durante el proceso de recuperación.

En caso de que el jugador necesite someterse a una cirugía, el club y el jugador deberán ponerse de acuerdo sobre el médico que la llevará a cabo. Si no se alcanza un consenso, el responsable médico de la Euroliga de Baloncesto mediará entre ambas partes.



Si, pese a ello, el jugador decide operarse con un médico de su elección personal, él mismo asumirá cualquier coste adicional que exceda la cobertura médica del club” (Euroliga, 2021, <https://goo.su/8yPng>).

Como vemos, el derecho a esa segunda opinión médica está configurado de manera que el jugador lesionado podrá acudir al responsable médico designado por la propia Euroliga, quien mediará entre club y jugador en caso de discrepancia respecto a las operaciones o cirugías a las que deba someterse el jugador.

Eso sí, si la decisión final del jugador es operarse con un médico diferente al propuesto por los servicios médicos del club, deberá asumir el coste adicional que pueda exceder la cobertura médica provista por el club.

En resumidas cuentas, dicho sistema podría servir como modelo para otras disciplinas deportivas, con el propósito de mejorar y precisar la regulación de ese derecho del jugador, detallando, entre otros aspectos, el procedimiento para ejercerlo, de modo que quede recogido de manera clara y precisa en el contrato laboral del jugador.

Seguros

En primer lugar, debemos recordar que la protección y cobertura de los futbolistas, a través de la póliza de seguro correspondiente, está configurada en la Ley del Deporte, que en su artículo 22.2 prevé como derecho específico de las personas deportistas integradas en una federación deportiva estatal:

“La cobertura, a través del seguro correspondiente, de los accidentes que puedan ocurrir en el desarrollo y práctica de la actividad deportiva, incluyendo los viajes y desplazamientos organizados en el seno de la federación deportiva, de acuerdo con lo que se establezca reglamentariamente”⁴.

Es decir, se prevé como requisito para la expedición de la licencia deportiva de todos los deportistas federados (no solo futbolistas) la suscripción, a través de la federación correspondiente, de la póliza de un seguro que, como mínimo, debe contener la referencia a la entidad aseguradora, al deportista asegurado y al beneficiario, así como los riesgos incluidos y excluidos y las prestaciones garantizadas.

Así lo dispone el artículo 3 del Real Decreto 849/1993, de 4 de junio, por el que se determinan las prestaciones mínimas del Seguro Obligatorio Deportivo:

⁴ Ley 39/2022 de 2022. Ley de Deporte. Art. 22.2. 30 de diciembre de 2022



“Las federaciones deportivas españolas y las de ámbito autonómico integradas en ellas entregarán al deportista asegurado, en el momento de expedición de la licencia deportiva que habilita para la participación en competiciones oficiales de ámbito estatal y conjuntamente con ella, el certificado individual del seguro, que, como mínimo, contendrá menciones a la entidad aseguradora, al asegurado y al beneficiario, así como los riesgos incluidos y excluidos y las prestaciones garantizadas. Deberán facilitar, asimismo, a los deportistas asegurados que lo soliciten copia íntegra de la póliza de seguro concertada”⁵.

No obstante, a pesar de la existencia de la referida póliza por la vía federativa, la mayoría de los clubes opta por contratar seguros adicionales con la idea de mejorar o ampliar la cobertura que les cubriría en casos de muerte, invalidez o incapacidad de cualquiera de sus jugadores por el capital que estimen oportuno, cuyo beneficiario será el club, a cuyo cargo irán repercutidas las primas correspondientes.

Por ese motivo, es recomendable incluir en el contrato laboral la constitución de dicha póliza que, aunque se prevea como potestativa por parte del club, debe recoger el consentimiento y la autorización del jugador para que el club la suscriba, para someterse a los exámenes médicos que le puedan ser requeridos por la compañía aseguradora y para suscribir los documentos necesarios a tales efectos.

Adicionalmente, y en relación con los seguros que cubren las posibles lesiones del futbolista profesional, debemos referirnos obligatoriamente al Programa de Protección de Clubes de la FIFA.

Sin perjuicio de que no es necesario que dicha protección se recoja de manera expresa en el contrato laboral —ya que los clubes están protegidos por ella de forma automática si ceden a alguno de sus jugadores a la llamada de sus respectivas selecciones nacionales—, es relevante saber que las potenciales lesiones de esos jugadores durante el periodo de liberación están cubiertas por una póliza contratada por la FIFA.

No nos referimos a los gastos derivados de los servicios médicos necesarios para el tratamiento y recuperación del jugador, que en teoría debe cubrir el seguro contratado por el club conforme a lo establecido en el artículo 2.3 del anexo I del RETJ, aunque normalmente termina cubriéndolo el seguro de la federación nacional correspondiente. En cambio, hablamos de la cobertura que la FIFA reconoció hace años, consistente en cubrir el salario del jugador lesionado hasta un tope máximo, siempre que la lesión tenga una gravedad determinada.

⁵ Real Decreto 849 de 1993. Prestaciones mínimas del Seguro Obligatorio Deportivo. Art. 3. 4 de junio de 1993



El artículo 2.4 del referido anexo I del RETJ así lo prevé con carácter general:

“La FIFA indemnizará al club en que esté inscrito aquel jugador profesional de fútbol once que, a consecuencia de un accidente, sufra una lesión física durante el periodo de liberación para disputar partidos internacionales «A» y se vea temporalmente afectado por una incapacidad total. Los términos y condiciones de la indemnización, incluida la gestión de pérdidas, se establecen en el boletín técnico del Programa de Protección de Clubes” (FIFA, 2025, <https://goo.su/FyCt7>).

Por otro lado, el detalle y las condiciones para la obtención de dicha cobertura por parte de los clubes se recogen en el Programa de Protección de Clubes, que establece los siguientes requisitos mínimos:

- Que la lesión conlleve incapacidad total temporal a consecuencia del accidente o lesión sufrido por el jugador durante su estancia en la selección, que impida por completo al futbolista disputar partidos con su club por un período de más de veintiocho días consecutivos.
- Que la lesión se produzca como consecuencia de una fuerza súbita que actúe sobre el cuerpo del jugador, o a causa de un esfuerzo excesivo súbito y específico, en un momento y lugar claramente determinados, a consecuencia del cual el jugador sufre la lesión (es decir, se excluyen expresamente las lesiones preexistentes o agravadas durante un período de tiempo indeterminado).

En esos casos, el club tiene derecho a una indemnización máxima de hasta 7 500 000 euros por futbolista y por accidente. Ese límite se calcula con base en una indemnización diaria proporcional de hasta 20 548 euros, pagadera como máximo por trescientos sesenta y cinco días. Por tanto, la indemnización máxima diaria se limita a esos 20.548 euros por accidente.

La capacidad máxima o límite total del Programa de Protección de Clubes de la FIFA es de 80.000.000 de euros por año, y aplica tanto al fútbol 11 masculino como femenino. Por el momento, los jugadores de fútbol sala —disciplina que también está bajo la jurisdicción de la FIFA— no están cubiertos.

Ley aplicable y jurisdicción

Ley aplicable

La ley aplicable a un contrato de trabajo que un futbolista celebre con un club cuyo domicilio social se encuentre en territorio español no ofrece lugar a dudas, ya que

cualquier pacto contrario a que dicha ley sea la laboral española será nulo de pleno derecho, en virtud de lo establecido en el artículo 1 del Estatuto de los Trabajadores:

“Esta ley será de aplicación a los trabajadores que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario”⁶.

En idéntico sentido se pronuncia el Código Civil, en cuyo artículo 10.6 se señala que:

“A las obligaciones derivadas del contrato de trabajo, en defecto de sometimiento expreso de las partes y sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado 1 del artículo 8, les será de aplicación la ley del lugar donde se presten los servicios”⁷.

No obstante, lo anterior debe entenderse sin perjuicio de que, desde el punto de vista de la sujeción disciplinaria del futbolista a las federaciones y ligas en las que compete, resultan aplicables las normativas de dichos organismos.

Vimos en su momento que la dependencia del jugador respecto a las correspondientes federaciones (en el caso de España, en relación con la RFEF y LaLiga; y en el ámbito europeo, respecto a la FIFA y la UEFA) se materializa a través de la licencia deportiva del jugador, en virtud de la cual se le habilita para competir con el club que lo contrata.

Por tanto, si bien cualquier conflicto que pueda surgir entre el club y el jugador derivado de la interpretación del contrato laboral que los une deberá resolverse aplicando la normativa laboral española (en este caso, el Estatuto de los Trabajadores, el RD 1006 y/o el convenio colectivo que resulte de aplicación según la categoría en que milite el club del jugador), también resultará aplicable, de manera complementaria, la normativa federativa a la que el futbolista está sujeto.

En cualquier caso, y como vimos en apartados anteriores, en caso de contradicción prevalecerá la legislación laboral.

Jurisdicción

Es claro que los jueces y tribunales encargados de resolver las controversias entre deportista y club empleador son los juzgados de lo social. En este sentido, el artículo 19 del RD 1006 indica la sumisión expresa de los contratantes de un contrato laboral de deportista profesional a los juzgados de lo social:

⁶ Real Decreto Legislativo 2/2015 de 2015. Ley del Estatuto de los Trabajadores. Art. 20. 23 de octubre de 2015

⁷ Código Civil. Art. 20.6. Real Decreto de 24 de junio de 1989.



“Los conflictos que surjan entre los deportistas profesionales y sus clubes o entidades deportivas, como consecuencia del contrato de trabajo, serán competencia de la Jurisdicción Laboral”⁸.

Por su parte, el artículo 2.a, de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social (LRJS), señala:

“Los órganos jurisdiccionales del orden social, por aplicación de lo establecido en el artículo anterior, conocerán de las cuestiones litigiosas que se promuevan: a) Entre empresarios y trabajadores como consecuencia del contrato de trabajo”⁹.

Asimismo, el artículo 6 de la LRJS declara: “Los juzgados de lo social conocerán en única instancia de todos los procesos atribuidos al orden jurisdiccional social, con excepción de los asignados expresamente a la competencia de otros órganos de este orden jurisdiccional en los artículos 7, 8 y 9 de esta ley y en la ley concursal”¹⁰.

Sin embargo, la normativa FIFA abre también la posibilidad de someter determinadas disputas contractuales entre jugadores y clubes a los tribunales de la FIFA. Así se establece en el artículo 22 del RETJ:

“Sin perjuicio del derecho de cualquier jugador, entrenador, asociación o club a elevar un caso ante un tribunal ordinario de disputas laborales, la FIFA tiene la competencia para tratar:

a) disputas entre clubes y jugadores en relación con el mantenimiento de la estabilidad contractual (arts. 13-18), si se ha expedido una solicitud del CTI y existe una demanda de una parte interesada en relación con dicho CTI, particularmente por lo que se refiere a su expedición, sanciones deportivas o indemnización por incumplimiento de contrato;

b) disputas respecto a la relación laboral entre un club y un jugador que tengan dimensión internacional; no obstante, las partes mencionadas podrán optar, explícita y por escrito, a que estas disputas las resuelva una cámara nacional de resolución de disputas (CNRD) o un órgano nacional de resolución de disputas con denominación equivalente que la FIFA haya reconocido oficialmente, conforme a los principios para el reconocimiento de las cámaras nacionales de resolución de disputas. Esta cláusula de jurisdicción será exclusiva y se incluirá directamente en el contrato o en el convenio colectivo que rija a las partes;

⁸ Real Decreto 1006/1985 de 1985. Regulación de la relación laboral especial de los deportistas profesionales. Art. 19. 26 de junio de 1985

⁹ Ley 36 de 2011. Regulación de la jurisdicción social. Art. 2. 10 de octubre de 2011

¹⁰ Ley 36 de 2011. Regulación de la jurisdicción social. Art. 6. 10 de octubre de 2011



c) disputas respecto a la relación laboral entre un club o asociación y un entrenador que tengan dimensión internacional; no obstante, clubes y entrenadores podrán optar, explícita y por escrito, a que las disputas las resuelva una CNRD o un órgano nacional de resolución de disputas reconocido por la FIFA, conforme a los principios para el reconocimiento de dichas cámaras. Esta cláusula será exclusiva y se incluirá en el contrato o convenio colectivo que rijan a las partes;

d) disputas relacionadas con la indemnización por formación (art. 20) y el mecanismo de solidaridad (art. 21) entre clubes pertenecientes a asociaciones distintas, que no estén sujetas al reglamento de la Cámara de Compensación de la FIFA;

e) disputas relacionadas con la indemnización por formación (art. 20) y el mecanismo de solidaridad (art. 21) entre clubes de la misma asociación, siempre que la transferencia del jugador que ocasione la disputa haya ocurrido entre clubes pertenecientes a diferentes asociaciones, y que no estén sujetas al reglamento de la Cámara de Compensación de la FIFA;

f) asuntos de complejidad jurídica o fáctica en el proceso de revisión del EPP, según el art. 10, apartado 3 del Reglamento de la Cámara de Compensación de la FIFA, y disputas entre clubes, conforme al art. 18, apartado 2 del mismo reglamento; y

g) disputas entre clubes de distintas asociaciones que no correspondan a los casos previstos en las letras a), d), e) y f)” (FIFA, 2025, <https://goo.su/FyCt7>).

No obstante, los contratos que se suscriban en España implicarán el conocimiento necesario de los juzgados de lo social, salvo las reclamaciones vencidas y exigibles, que podrán someterse a otros foros, como las comisiones mixtas (de las que hablaremos a continuación) o a la jurisdicción FIFA, cuando el litigio tenga un componente internacional.

Lo anterior se debe a que, en España, con carácter general, no está permitido someter a arbitraje una controversia laboral. El artículo 1.4 de la Ley 60/2003, de 23 de diciembre, de Arbitraje (Ley de Arbitraje) establece lo siguiente: “Quedan excluidos del ámbito de aplicación de esta ley los arbitrajes laborales”¹¹.

Así lo manifestó también de forma rotunda la Sala de lo Social del Tribunal Supremo en su sentencia de 16 de febrero de 2004 (RJ 2004\2038). En ella se afirma, literalmente, que “en el derecho procesal laboral no es posible admitir, de ningún modo, la sumisión expresa”¹².

¹¹ Ley 60 de 2003. Ley de Arbitraje. Art. 1.4. 23 de diciembre de 2003

¹² Tribunal Supremo. Sala de lo Social. Sentencia 2038/2004. 16 de febrero de 2004.



Continúa la Sala de lo Social del Tribunal Supremo declarando que:

“La sumisión expresa no puede ser aceptada en el ámbito de las relaciones laborales, pues la misma no se ajusta ni compagina, en absoluto, con la estructura, naturaleza y fines del contrato de trabajo. El derecho del trabajo tiene, como es sabido, una finalidad protectora y tuitiva de la parte más débil de la relación laboral, que es el trabajador, y esa finalidad protectora se vería gravemente quebrantada si se admitiese en el ámbito de la misma la sumisión expresa. Téngase en cuenta que bien en el momento en que se concierta el contrato de trabajo, por razón de la necesidad del trabajador de conseguir un empleo, bien ya vigente tal contrato dada la situación de preeminencia y superioridad que en la relación de trabajo tiene el empresario, puede este forzar al empleado a que acepte una cláusula contractual por la que se disponga que los conflictos que entre ellos puedan surgir sean resueltos por los jueces o tribunales de una determinada circunscripción territorial, a pesar de que el acceso a esos concretos tribunales o jueces sea especialmente dificultoso para dicho trabajador”¹³.

Por tanto, el Tribunal Supremo afirma que la sumisión expresa no encaja con los fines del contrato de trabajo ni con la finalidad protectora y tuitiva del empleado en nuestro derecho del trabajo.

En este sentido, resultan reveladores dos laudos:

- La resolución del TAS 2015/A/3896, en el caso *Elías Mendes Trindade v. Club Atlético de Madrid*, donde el TAS ratificó la decisión de la FIFA de denegar su competencia.
- La resolución del TAS 2019/A/6621, de 7 de octubre, en la que se intentó otorgar competencia a la FIFA mediante la inclusión del artículo 2.a) del RETJ FIFA, pero el TAS declaró finalmente que la transferencia internacional prevista no constituía la causa del litigio contractual.

Por tanto, hemos de concluir que, en principio, la jurisdicción competente para conocer posibles conflictos derivados del contrato laboral entre jugador y club es la social, cuyo principal punto débil es la falta de especialización del juez en materia jurídico-deportiva.

Por el contrario, a los clubes suele interesarles acudir a esta vía, ya que en muchas ocasiones les resulta favorable a sus intereses al no tratarse de procedimientos en los que se obtenga una sentencia de manera ágil y rápida (piénsese en los recursos disponibles hasta que la sentencia adquiere firmeza). Esto les permite ganar tiempo para hacer frente al posible resarcimiento económico dictado por el juez e, incluso, evitar sanciones por parte de los órganos federativos competentes.

¹³ Tribunal Supremo. Sala de lo Social. Sentencia 2038/2004. 16 de febrero de 2004.



Precisamente por ese motivo, que dejaba desprotegida o perjudicaba a la parte más débil de la relación (en este caso, el futbolista en su condición de trabajador), se han implementado mecanismos que facilitan, por ejemplo, la reclamación por deudas pendientes con carácter previo a plantear el conflicto en un juzgado.

En ese sentido, el Convenio Colectivo de Fútbol Profesional prevé desde hace años que será una comisión mixta el órgano ante el que pueden acudir los futbolistas profesionales en caso de impago de cantidades reconocidas en los contratos de trabajo con los clubes o SAD que compitan en Primera o Segunda División.

Existen también otras comisiones para las reclamaciones de deudas, según la categoría en la que participe el club o SAD afectado (Primera División RFEF, Segunda División RFEF, Tercera División RFEF y fútbol femenino), en las que aplican otros convenios colectivos que ofrecen igualmente este mecanismo de reclamación.

La petición deberá formularse a través de la Asociación de Futbolistas Españoles, mediante escrito dirigido a la comisión mixta, y contra las resoluciones de esta no cabrá recurso alguno, sin perjuicio del derecho de las partes a acudir a la jurisdicción social.

Si el club o SAD no hubiese satisfecho la cantidad reconocida en la resolución de la comisión mixta, se acordará que esta sea detrída de la cuenta del club o SAD en LaLiga hasta completar el pago de la cantidad reclamada. Además, pueden imponerse otro tipo de sanciones de índole deportiva, como el descenso de categoría. Como vemos, se trata de un mecanismo mucho más ágil que la vía judicial.

Por su parte, la Real Federación Española de Fútbol (RFEF) prevé otra vía para la reclamación de deudas pendientes. En concreto, el artículo 52 del Reglamento General de la RFEF establece la competencia del Comité Jurisdiccional de la RFEF, indicando que:

“Es el órgano a quien corresponde conocer y resolver de las disputas de las cuestiones, pretensiones o reclamaciones que no tengan carácter disciplinario ni competicional y que se susciten o deduzcan entre o por personas físicas o jurídicas que conforman la organización federativa de ámbito estatal, en relación con las operaciones que se registren en la RFEF” (RFEF, 2022, <https://goo.su/Hpceliz>).

Por su lado, la FIFA ha desarrollado y potenciado en los últimos años, de manera muy significativa, el sistema de resolución de conflictos que se suscitan entre jugadores y clubes, haciendo posible una solución más rápida y, por lo tanto, más protectora para el jugador.

Se trata de un foro con una alta capacidad para ejecutar sanciones, que resulta también muy interesante desde el punto de vista procedimental. Por esta razón, es recomendable que, en aquellos países cuya legislación permita la sumisión de disputas laborales a un procedimiento de arbitraje, se someta el litigio ante los órganos de la FIFA.



Bibliografía

Código Civil. Real Decreto de 24 de junio de 1989.

Euroliga, (2021). *EuroLeague standard player contract (SPC)*. <https://elpa.basketball/wp-content/uploads/2021/09/21-SPC-Final-Version.pdf>

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>

FIFPRO. (2022). *Player data: Managing technology and innovation*. https://fifpro.org/media/ik5harp1/player-data_managing-technology-and-innovation.pdf?utm_source=chatgpt.com Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016

Ley 36 de 2011. Regulación de la jurisdicción social. 10 de octubre de 2011

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

Ley 60 de 2003. Ley de Arbitraje. 23 de diciembre de 2003

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

Real Decreto 849 de 1993. Prestaciones mínimas del Seguro Obligatorio Deportivo. 4 de junio de 1993

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

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

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

Tribunal Supremo. Sala de lo Social. Sentencia 2038/2004. 16 de febrero de 2004.

