



LEX SPORTIVA Y DERECHO DEL TRABAJO: NUEVAS REGLAS PARA LA EXTINCIÓN CONTRACTUAL SIN CAUSA JUSTIFICADA EN EL FÚTBOL PROFESIONAL

LEX SPORTIVA AND LABOR LAW: NEW RULES FOR CONTRACT TERMINATION WITHOUT JUST CAUSE IN PROFESSIONAL FOOTBALL

Sergio González García 

Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad Rey Juan Carlos, España

sergio.gonzalez@urjc.es

Recibido: 12/02/2025 | Aceptado: 27/06/2025

Resumen

En este artículo se examina la relación entre la extinción del contrato de futbolista profesional y la transferencia federativa. En primer lugar, se analiza la configuración del primer contrato de trabajo y sus vicisitudes; y, en segundo término, cómo se articula la firma de un nuevo contrato con un segundo club, incluyendo las relaciones negociales que se derivan del mismo.

Palabras clave: Futbolistas profesionales, extinción del contrato sin causa justificada, cláusulas de rescisión, indemnización por formación.

Abstract

This study analyzes the relationship between the termination of professional football players' employment contracts and their subsequent federative transfers. First, it explores the establishment of the initial employment relationship. Secondly, it addresses the implications of signing a new contract with a second club, including associated business.

Keywords: Professional football players, terminating a contract without just cause, buy-out clauses, training compensation.

Sumario

1. LA ESPECIALIDAD OBJETIVA DE FÚTBOL. 2. EL CONTRATO DE TRABAJO Y LA TRANSFERENCIA DE FUTBOLISTAS. 2.1. La firma del primer contrato y sus vicisitudes. 2.2. La firma de un nuevo contrato con otro club. 3. CONCLUSIONES

1. LA ESPECIALIDAD OBJETIVA DEL FÚTBOL

La normativa laboral tiene como principal finalidad proteger los derechos de los trabajadores y garantizar que tengan unas condiciones de trabajo dignas. No obstante, como no hay dos trabajadores iguales y, en ciertos supuestos, parece haber actividades que demandan adaptaciones, la norma laboral común reconoce la existencia de relaciones laborales especiales. En este sentido, en el ámbito del deporte profesional, el Real Decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (ET), se refiere en su artículo 2.1 d) a la relación laboral especial aplicable a los deportistas profesionales¹.

Hace casi medio siglo el legislador identificó la necesidad de otorgar un trato distinto a las personas que se dedicaban al deporte de forma profesional, prestando sus servicios por cuenta ajena, y estimó que era conveniente adoptar una norma sensible con la especialidad laboral de este colectivo: primero fue el Real Decreto 318/1981, de 5 de febrero, por el que se dictan normas reguladoras de la relación laboral especial de los deportistas profesionales y, posteriormente, el vigente Real Decreto 1006/1985, de 26 de junio (RDDP), que con un título parecido -y al igual que su predecesor- reconoce la aplicación supletoria del Estatuto de los Trabajadores (artículo 21 RDDP).

El artículo 1 Dos del Real Decreto 1006/1985 establece que «Son deportistas profesionales, quienes, en virtud de una relación establecida con carácter regular, se dediquen voluntariamente a la práctica del deporte por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de un club o entidad deportiva a cambio de una retribución», excluyendo a aquellos que únicamente perciban una «compensación de los gastos derivados de la práctica deportiva» o que realicen «actuaciones aisladas para un empresario u organizador de espectáculos públicos» (artículo 1 Cuatro).

Más allá de las observaciones que suelen hacerse sobre el «carácter regular» de la relación y la dependencia de los deportistas profesionales, se ha venido señalando que la especialidad de la norma laboral aplicable a este colectivo obedece a razones subjetivas (edad y condición física que hay que entrenar y que está presente durante un tiempo limitado), espaciales (la prestación no se lleva a cabo en un lugar fijo) y objetivas (espectáculo público sujeto a una normativa deportiva específica)², destacando -en la medida en que incorpora y parece prevalecer sobre las dos primeras- esta última.

La doctrina y la jurisprudencia incluyen dentro del ámbito de aplicación del Real Decreto 1006/1985 al personal técnico deportivo³, cuya edad y condición física suelen resultar irrelevantes y, en un marco laboral cambiante, la prestación de los trabajadores que tienen una relación laboral común ya no tiene porqué llevarse a cabo en un lugar fijo, por lo que la clave de la especialidad parece encontrarse en la razón objetiva que se deriva de la aplicación del artículo 1 Cinco RDDP: los «actos, situación y relaciones que afectan a los deportistas profesionales propios del régimen

¹ Obsérvese que en la normativa en materia de fútbol (y deporte) se suele emplear el masculino para referirse indistintamente a hombres y mujeres (los deportistas, los jugadores, etc.) y el femenino para referirse las especialidades por razón de género. Para evitar incongruencias, este es el criterio que se sigue en este artículo.

² **ROQUETA BUJ, REMEDIOS:** *Derecho deportivo laboral*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2022, págs. 27-28.

³ Así ha sido desde la STS de 14 de mayo de 1985 (RJ 1985,2710). De forma reciente, STSJ de Cantabria de 5 de abril de 2019 (rec. 188/2019) y la STSJ de Cataluña, de 29 de mayo de 2014 (rec. 1369/2014).

jurídico deportivo», entre los que se incluyen «la determinación de la forma, clase y naturaleza de las competiciones, su organización, el señalamiento de las reglas del juego y el régimen disciplinario aplicable a los infractores de tales reglas» se rigen por su normativa específica⁴.

El Real Decreto 1006/1985 tiene como finalidad introducir un equilibrio entre la protección laboral de los deportistas profesionales y la singularidad del marco en el que desarrollan su actividad, para lo que se establece una relación de carácter temporal y se identifican ciertos elementos externos de carácter deportivo y económico que condicionan su desarrollo y su extinción.

En el ámbito del deporte español, la norma laboral especial viene condicionada por la Ley 39/2022, de 30 de diciembre, del Deporte (LD), que es donde se configura nuestro modelo del deporte (la especialidad deportiva). La Ley 39/2022 hace referencia de forma expresa a la figura de las personas deportistas profesionales que trabajan por cuenta ajena, cuyo régimen jurídico laboral se remite al Real Decreto 1006/1985. Dejando a un lado el alcance de la noción de deportista profesional que se incorpora en la primera -que en principio no parece incluir a otros actores del deporte como el personal técnico deportivo o el arbitraje de alto nivel-, la Ley 39/2022 configura la relación entre federaciones nacionales e internacionales, ligas, clubes y deportistas, en sentido amplio, incluyendo todo tipo de modalidades deportivas. Se trata, en síntesis, de una norma que articula el marco de relaciones entre las normas de Derecho deportivo en sentido estricto que surgen en el ámbito internacional (Comité Olímpico Internacional, federaciones internacionales, normativa de la Agencia Mundial Antidopaje, etc.) y las normas de Derecho deportivo en sentido amplio que se derivan del modelo del deporte que la propia ley configura en el ámbito nacional (de carácter laboral, mercantil, etc.).

En el ámbito específico del fútbol profesional, la configuración de la especialidad federativa del fútbol recae, en última instancia, sobre la FIFA, que regula las relaciones entre clubes, federaciones nacionales, confederaciones y jugadores. El órgano rector del fútbol mundial se caracteriza por su naturaleza monopolística y su organización jerárquica: una confederación por continente (6, en Europa, la UEFA)⁵ y una federación (o asociación miembro) por país (211, en España, la Real Federación Española de Fútbol o RFEF), en ambos casos bajo la autoridad suprema de la FIFA. La estructura federativa incorpora elementos de reglamentación, resolución de conflictos y aplicación de las normas que le confieren el control de la regulación y la organización del fútbol en todo el mundo. La dimensión internacional de este deporte conduce a que la FIFA adopte normas de carácter federativo relativas a la organización de las competiciones que afectan a la configuración de la relación contractual entre futbolistas y clubes con el fin de establecer un marco normativo uniforme.

Detrás de la normativa federativa de la FIFA se encuentra la necesidad de establecer un marco flexible y uniforme que se adapte a las particularidades de cada modelo del deporte o, incluso, a la ausencia de modelo. En este sentido, el Reglamento sobre el Estatuto y la Transferencia de

⁴ GARCÍA SILVERO, EMILIO: *La extinción de la Relación Laboral de los Deportistas Profesionales*, Aranzadi, Pamplona, 2008, págs. 46-47.

⁵ La Asian Football Confederation (AFC) en Asia, la Confédération Africaine de Football (CAF) en África, la Confederation of North, Central American and Caribbean Association Football (CONCACAF) en la zona de Norte, Centroamérica y Caribe, la Confederación Sudamericana de Fútbol (CONMEBOL) en Sudamérica, la Union of European Football Associations (UEFA) en Europa y la Oceania Football Confederation (OFC) en Oceanía.

Jugadores (RETJ) de la FIFA, que es donde se establecen «las normas mundiales y obligatorias concernientes al estatuto de los jugadores y su elegibilidad para participar en el fútbol organizado, así como su transferencia entre clubes de distintas asociaciones» (artículo 1.1), se aplica en países como Estados Unidos, que no cuenta con una norma general en materia de deporte ni tampoco con una norma laboral especial aplicable a las personas deportistas profesionales; China, donde la norma general en materia de deporte y la normativa federativa permiten que se produzca el encaje de la especialidad del deporte profesional en el ámbito laboral sin necesidad de adoptar una norma laboral especial; o España, con una norma general en materia de deporte y una norma especial en materia laboral.

El RETJ posibilita la transferencia de jugadores en el ámbito internacional y nacional, con independencia del modelo del deporte que pueda tener cada país: la transferencia de jugadores entre clubes de distintas federaciones se sujeta al RETJ; y la transferencia entre clubes de una misma federación se sujeta al reglamento que adopte esta última, que a su vez debe acomodarse a lo dispuesto en el RETJ y contar con la aprobación de la FIFA (artículo 1.2).

2. EL CONTRATO DE TRABAJO Y LA TRANSFERENCIA DE FUTBOLISTAS

En el RETJ se recogen una serie de reglas que son obligatorias y que deben incorporarse sin modificación en el reglamento de cada federación nacional (artículo 1.3 RETJ) relativas al Estatuto y a la inscripción de jugadores (artículos 2-8 RETJ), el préstamo de profesionales (artículo 10 RETJ), jugadores no inscritos (artículo 11 RETJ), deudas vencidas (artículo 12 bis RETJ), contratos entre jugadores profesionales y clubes (artículo 18 RETJ) (apartado 7, salvo norma más favorable), influencia de terceros en los clubes (artículo 18 bis RETJ), participación de terceros en los derechos económicos de los jugadores (artículo 18 ter) (salvo norma más favorable), reglas especiales para las jugadoras (artículo 18 quater RETJ) (salvo norma más favorable), protección de menores (artículo 19 RETJ) e inscripción y notificación de la presencia de menores de edad en academias (artículo 19 bis RETJ).

La normativa federativa introduce una serie de restricciones para la inscripción y la transferencia de jugadores que están condicionadas por la normativa sobre libre circulación y derecho de la competencia de la Unión Europea (UE) -que es dónde se disputan las competiciones de clubes más importantes desde un punto de vista deportivo y económico- y por una especificidad del deporte (implícita en el artículo 165 TFUE) que ha contribuido de forma decisiva a la configuración de la norma⁶. La eliminación del derecho de retención -a raíz del caso Bosman⁷-, la configuración de la indemnización por formación -después del caso Bernard⁸- y el reciente debate sobre las reglas

⁶WEATHERILL, STEPHEN: *Principles and practice in EU Sports Law*, Oxford University Press, Oxford, 2017, págs. 8-45 y «The lex Sportiva and EU Law: The Academic Lawyers's Path Before and After Bosman», *The legacy of Bosman*, A. Duval, The Hague, Asser Press, 2019, págs. 233-250.

⁷STJUE de 15 de diciembre de 1995 (C-415/93) asunto Bosman c. UBSFA y otros. Vid. DUVAL, ANTOINE: «The FIFA regulations on the Status and Transfer of Players: Transnational Law-Making in the Shadow of Bosman», *The legacy of Bosman*, A. Duval, The Hague, Asser Press, 2016, págs. 81-116.

⁸STJUE (Gran Sala) de 16 de marzo de 2010 (C-325/08) asunto Olympique Lyonnais SASP c. Olivier Bernard y Newcastle UFC.

que deben aplicarse a la extinción del contrato por voluntad del futbolista sin causa justificada -con motivo del caso Diarra⁹- ponen de manifiesto la sensibilidad del RETJ con la normativa de la UE, bien entendido que los clubes y las competiciones de clubes más importantes desde un punto de vista deportivo y económico se disputan en el continente europeo (sin que los clubes de Estados Unidos, China o Arabia Saudita tengan acceso a las competiciones europeas por la propia configuración del modelo federativo).

En los reglamentos federativos nacionales, como pueda ser en España el Reglamento General de la Real Federación Española de Fútbol (RFEF), deben incorporarse una serie de principios y reglas de disolución de disputas, así como un sistema para compensar la inversión en formación y educación de los jugadores jóvenes. En particular, en el artículo 1.3 c) RETJ se indica que cada federación debe establecer los medios apropiados para proteger «la estabilidad contractual, con el debido respeto a la legislación nacional obligatoria y a los convenios colectivos», tomando en consideración el «principio del cumplimiento obligatorio de los contratos» (artículo 13 RETJ), «el principio de que cualquier parte puede rescindir un contrato sin consecuencias en el caso de una causa justificada» (artículo 14 RETJ), «el principio de que un jugador profesional puede rescindir un contrato por causa deportiva justificada» (artículo 15 RETJ), «el principio de que los contratos no pueden rescindirse en el transcurso de la temporada» (artículo 16 RETJ), «el principio de que en caso de rescisión de un contrato sin causa justificada se deberá pagar una indemnización que se estipulará en el contrato» (artículo 17, apartados 1º y 2º RETJ); y «el principio de que en caso de rescisión de un contrato sin causa deportiva justificada se impondrán sanciones deportivas a la parte infractora» (artículo 17, apartados 3º a 5º RETJ).

El RETJ -que cuenta con un amplio documento comentado¹⁰- articula la relación entre la normativa federativa internacional y nacional que, sin perjuicio del encaje de la normativa federativa dentro del modelo del deporte español, conforme a lo dispuesto en la Ley 39/2022¹¹, tiene entrada en el ordenamiento jurídico laboral a través del Real Decreto 1006/1985.

Al amparo de lo dispuesto en la normativa federativa y en el Real Decreto 1006/1985, la relación entre el contrato de trabajo y la transferencia de jugadores conduce a que se lleven a cabo distintos pactos y negocios jurídicos. El resumen podría ser el siguiente:

El jugador A firma su primer contrato como futbolista profesional con el club X. Al cabo de un tiempo, puede renovar con el club X (nuevo contrato de trabajo) o marcharse a otro club Y. En el primer supuesto, el salario del jugador A con el club X no estará directamente condicionado por el pago de una cantidad en concepto de traspaso. En el segundo caso, la extinción del contrato (por la causa que fuere) puede venir precedida del pago de distintas cantidades en concepto de traspaso (financiación de la extinción contractual), indemnización por formación y mecanismo de solidaridad.

⁹ Conclusiones del Abogado General Maciej Szpunar de 30 de abril de 2024 y STJUE de 4 de octubre de 2024 (C-650/22), asunto Lassana Diarra v. FIFA y URBSFA.

¹⁰ Vid. el Comentario al Reglamento sobre el Estatuto y la Transferencia de Jugadores de la FIFA (edición de 2023), disponible en <https://digitalhub.fifa.com/m/40da0f707efdd011/original/FIFA-Commentary-on-the-FIFA-Regulations-for-the-Status-and-Transfer-of-Players-2023-edition.pdf>.

¹¹ ROQUETA BUJ, REMEDIOS: «El contenido laboral de la nueva Ley del Deporte», *Revista de Derecho de Deporte y Entrenamiento*, núm. 79, 2023.

Con el propósito de analizar la relación entre la normativa federativa internacional y nacional y laboral y la normativa laboral estatal, en este artículo se reflexiona sobre estas cuestiones partiendo del siguiente esquema: 1) la firma del contrato y sus vicisitudes, distinguiendo la renovación y la extinción del contrato; y 2) la firma del contrato con un nuevo club y sus implicaciones.

2.1. La firma del primer contrato y sus vicisitudes

La firma del primer contrato como futbolista profesional lleva implícita la inscripción dentro de la federación nacional correspondiente para poder formar parte del sistema federativo (artículo 2.2 RETJ). La inscripción requiere aportar una copia del contrato del jugador profesional (artículo 8 RETJ), sin que los jugadores inscritos en una federación puedan inscribirse en otra salvo que esta última haya recibido el certificado de transferencia internacional (CTI) de la anterior (artículo 9.1 RETJ). De modo que, si la transferencia no se lleva a cabo conforme a las reglas previstas en el reglamento de la FIFA, no podrán ser inscritos en la nueva federación y, por tanto, no podrán disputar competiciones oficiales, una regla que, puesta en relación con el artículo 17 RETJ -relativo a la extinción del contrato sin causa justificada- ha llevado a que el TJUE se manifestase en contra de la norma¹².

En particular, en la STJUE de 4 de octubre de 2024 (caso Diarra) se ha señalado que los preceptos del RETJ -aplicables en aquel momento- relativos a la responsabilidad solidaria del club que adquiere a un jugador frente a la eventual indemnización que éste deba pagar a su antiguo club por la resolución del contrato sin causa justificada (artículo 17.2 RETJ), la presunción de que el club de destino ha inducido al jugador a resolver el contrato sin causa justificada y la consiguiente imposición de sanciones deportivas a dicho club (artículo 17.4 RETJ), así como la prohibición a las federaciones nacionales de emitir el CTI mientras exista una controversia entre el jugador y el antiguo club sobre la terminación anticipada del contrato de trabajo (artículo 9 RETJ en relación con el Anexo 3 de la norma) afectan, en principio, a la circulación de trabajadores (artículo 45 TFUE) y a la libre competencia en la UE (artículo 101 TFUE).

Con motivo de esta sentencia la FIFA ha incorporado varias enmiendas provisionales al RETJ. Como se indica en la Circular nº 1917 de 23 de diciembre de 2024, que lleva por rúbrica «Marco reglamentario provisional: enmiendas al Reglamento sobre el Estatuto y la Transferencia de Jugadores y al Reglamento de Procedimiento del Tribunal del Fútbol», la FIFA ha abierto un diálogo de alcance mundial para introducir cambios en el RETJ. Aunque tiene pensado continuar con este proceso «inclusivo, objetivo, transparente y no discriminatorio a fin de elaborar, junto a los grupos de interés, un nuevo marco reglamentario que sea uniforme, firme, de carácter global y aplicable a largo plazo», el organismo rector del fútbol mundial ha decidido actuar pensando en la ventana de transferencias de enero de 2025. En particular, ha modificado los artículos 14, 17 y el anexo 3 del RETJ, con respecto a los jugadores; el anexo 2, aplicable a los entrenadores; y el artículo 13 del Reglamento de Procedimiento: 1) en el artículo 14.1 RETJ se define ahora «causa justificada» como «cualquier circunstancia en la que ya no pueda esperarse razonablemente y de buena fe que una de las partes continúe una relación contractual»; 2) en el artículo 17.1 -con respecto a los jugadores- y en

¹² STJUE de 4 de octubre de 2024 (C-650/22), asunto Lassana Diarra v. FIFA y URBSFA.

el artículo 6.2 del anexo 2 RETJ -para los entrenadores- se establece que el cálculo de la indemnización en caso de incumplimiento del contrato se calculará en función del daño causado, el principio de interés positivo, los hechos y circunstancias de cada caso y la legislación del país donde se haya producido; 3) en el artículo 17.2 RETJ se insta que la carga de la prueba relativa a la responsabilidad conjunta y solidaria de pagar una indemnización por incumplimiento de contrato solo se aplicará si puede demostrarse que el club indujo al jugador a incumplir su contrato; 4) en el artículo 17.4 RETJ se dispone que la carga de la prueba en relación con la incitación a incumplir un contrato y la correspondiente sanción deportiva contra el club recae sobre el club demandante; 5) en el artículo 16.6 del Reglamento de Procedimiento se señala el deber de colaborar de las partes y se indica que el Tribunal del Fútbol está legitimado para extraer una conclusión desfavorable de la reacción de una parte a una petición de prueba; y 6) en el artículo 11 del anexo 3 RETJ se incorpora un procedimiento simplificado para «impedir» que las federaciones miembro denieguen la expedición del CTI. Con este paquete de medidas, la FIFA pone de manifiesto su voluntad de seguir mejorando el sistema de transferencia de jugadores dentro y fuera del territorio de la UE.

La especialidad objetiva de los deportistas profesionales y, en particular, el sistema de transferencia de jugadores que rige en el ámbito del fútbol, ha conducido en España a la configuración de una serie de reglas especiales que tratan de adaptar la relación de trabajo a la realidad federativa, circunstancia que resulta especialmente evidente -como se verá a continuación- cuando un club decide ceder un jugador, renovar su contrato o cuando se produce la extinción de la relación.

2.1.1. Cesión

El artículo 1.3 b) RETJ concede a las federaciones nacionales un plazo de tres años a partir del 1 de julio de 2022 para implantar, «de mutuo acuerdo con los grupos de interés nacionales, normas sobre un sistema de préstamos que obedezca a los principios de la integridad de las competiciones y el desarrollo juvenil y evite el acaparamiento de jugadores», todo ello conforme a la regla prevista en el artículo 10 c) RETJ, donde se establecen límites al préstamo de profesionales.

Con arreglo a lo dispuesto en el artículo 10 RETJ, el préstamo de jugadores debe formalizarse mediante un contrato escrito que defina tanto su duración como las condiciones específicas aplicables. Este período debe cubrir al menos el lapso entre dos ventanas consecutivas de transferencia y, en ningún caso, exceder la vigencia del contrato laboral del jugador con el club de origen. Para que el préstamo sea válido, es necesaria la aprobación de las asociaciones nacionales implicadas, las cuales deben registrar la operación en el Sistema de Transferencias de la FIFA (TMS), un mecanismo que asegura la trazabilidad y transparencia en las transacciones. Una vez superado el régimen transitorio inicialmente previsto, cualquier club puede ceder en préstamo un máximo de seis profesionales y puede tener en plantilla un máximo de seis profesionales cedidos, sin que se apliquen estas restricciones cuando el préstamo se produce antes del final de la temporada del club anterior en la que el profesional cumpla 21 años y el profesional es un jugador formado por este último. Además, se señala que, con independencia de la edad, un club puede ceder en préstamo un máximo de tres profesionales a otro club específico y puede tener en plantilla un máximo de tres profesionales cedidos en préstamo por un club específico.

Estas reglas encuentran encaje en España -en clave laboral- a través del artículo 11 RDDP, que se refiere a la cesión temporal de deportistas profesionales. Cuando un club no desea o no puede

contar temporalmente con los servicios de un jugador, pero quiere mantener el control sobre sus «derechos federativos» tiene la posibilidad de cederlo a otro club sin que ello suponga un problema desde una perspectiva laboral. Las reglas relativas a la cesión de trabajadores mediante empresas de trabajo temporal que se recogen en la norma laboral común (artículo 43 del ET) decaen en el ámbito del deporte profesional por aplicación de la especialidad prevista en el artículo 11 RDDP, que permite la cesión de deportistas profesionales entre clubes.

El artículo 11 RDDP establece que los clubes o entidades deportivas pueden ceder temporalmente los servicios de un deportista durante la vigencia de su contrato siempre que cuenten con su consentimiento expreso. En estos casos, el club o entidad cesionaria se subroga en los derechos y obligaciones del cedente, asumiendo ambos una responsabilidad solidaria en caso de incumplimiento que se extiende al cumplimiento de todas las obligaciones laborales y no solo salariales y de Seguridad Social.

Las cesiones responden a la especialidad objetiva de la actividad de las personas deportistas profesionales e incluyen: 1) la cesión no retribuida, sin compensación a favor del cedente, que permite que este se ahorre la totalidad o parte del salario y mantenga el control sobre los derechos federativos, liberando una licencia federativa y delegando la formación; 2) la cesión retribuida, donde cedente y cesionario pactan una contraprestación por la cesión que da derecho al deportista «a percibir la cantidad acordada en pacto individual o colectivo, que no podrá ser inferior al 15 por 100 bruto de la cantidad estipulada»; 3) la cesión recíproca, donde cedente y cesionario invierten sus papeles en un negocio complejo que requiere la voluntad de todas las partes, atribuyéndose al deportista el derecho, «como mínimo, frente al club de procedencia, a una cantidad equivalente a una mensualidad de sus retribuciones periódicas, más una doceava parte de los complementos de calidad y cantidad de trabajo percibidos durante el último año»; 4) la cesión mixta, resultado de la combinación de las dos últimas (recíproca y retribuida); y 5) la cesión obligatoria, cuando el cedente no haya utilizado los servicios de la persona deportista profesional para participar en competición oficial durante una temporada.

La especialidad del fútbol profesional de 1ª y 2ª división se concreta en el artículo 17 del Convenio colectivo para la actividad del fútbol profesional de 2015 (CCAFP), donde se indica que el futbolista tendrá derecho a percibir, como mínimo, el 15 por cien del precio de la cesión, que deberá ser pagada por el cedente. El artículo 18 del Convenio colectivo para las futbolistas que prestan sus servicios en clubes de la primera división femenina de fútbol de 2020 (CCFF), incorpora esta misma regla para la cesión de futbolistas de 1ª división.

Las cesiones pueden extinguirse por el transcurso del tiempo acordado por las partes o, anticipadamente, ante un incumplimiento contractual muy grave imputable al futbolista o del club cesionario, o por acuerdo entre cedente, cesionario y jugador.

Las reglas que se incorporan en el ámbito laboral se alinean con las que se configuran en el ámbito federativo internacional¹³ (artículo 10 RETJ) y nacional¹⁴ (artículos 158 y siguientes del Reglamento General de la RFEF)¹⁵, sin perjuicio de la aplicación de las reglas relativas a la licencia que se recogen en la Ley 39/2022 o de las normas de control económico de LaLiga.

¹³ Reglamento sobre el Estatuto y la Transferencia de Jugadores (enero 2025).

¹⁴ Reglamento General de la Real Federación Española de Fútbol (julio 2023).

¹⁵ Obsérvese que tanto la normativa federativa nacional (artículo 178 del Reglamento General RFEF) como la internacional (artículo 10 RETJ) se refieren también a la cesión de entrenadores.

2.1.2. Renovación

Al amparo de la normativa federativa de la FIFA, el contrato de trabajo suele llevar implícito en la práctica, con la excepción de los jugadores más veteranos que se encuentran al final de la carrera, lo siguiente: 1) los jugadores hacen todo lo posible para destacar en el terreno de juego y ganar partidos para sus clubes; 2) los clubes pagan el salario pactado y toman decisiones basadas en el mérito deportivo para ofrecer más tiempo de juego a los mejores jugadores, permitiéndoles mostrar su habilidad para que así puedan mejorar sus condiciones de trabajo (cuando renueven su contrato o firman uno nuevo con otro club). Sin embargo, en algunos casos los clubes limitan el tiempo de juego de los jugadores o ejercen medidas de presión a través de la prensa con el fin de renovar su contrato, alterando así la lógica anterior. La amenaza de banquillo y las declaraciones que dañan la imagen y el prestigio de los jugadores en una profesión que solo puede ejercerse durante unos años, condicionada por los resultados y la exposición al público puede condicionar, en algunos casos, la renovación de su contrato.

La normativa de la FIFA ha venido favoreciendo la negociación entre clubes y la estabilidad contractual, tal y como se desprendía del tenor literal de los artículos 17 y 18 RETJ. Las enmiendas al RETJ que aprobó el Bureau del Consejo de la FIFA el pasado 22 de diciembre suponen un avance, pero se mantienen en la misma línea.

La normativa federativa internacional configura un periodo protegido que tiene como propósito garantizar la permanencia de los jugadores en los clubes, esto es, la estabilidad contractual. De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 7 RETJ, el periodo protegido es «un periodo de tres temporadas completas o de tres años, lo que ocurra primero, tras la entrada en vigor de un contrato; si el contrato se firmó antes de que el jugador profesional cumpliera 28 años, o por un periodo de dos temporadas completas o de dos años, lo que ocurra primero, tras la entrada en vigor de un contrato, si el contrato se firmó después de que el jugador profesional cumpliera 28 años». El artículo 17.3 RETJ -que se mantiene- sanciona la extinción o inducción a la extinción del contrato sin causa justificada durante este periodo, limitando así el margen de negociación de los jugadores¹⁶.

El artículo 17.3 RETJ sanciona la extinción del contrato por el jugador sin causa justificada durante el periodo protegido con la restricción de cuatro meses en su elegibilidad para jugar en cualquier partido oficial; salvo que haya circunstancias agravantes, supuesto en el que la restricción es de seis meses. La norma señala que el incumplimiento sin causa justificada o causa deportiva justificada tras el periodo protegido no implica sanciones deportivas, pero permite imponer medidas disciplinarias si la rescisión no se notifica con la debida antelación dentro de los quince días siguientes al último partido oficial de la temporada con el club en el que está registrado el jugador. Sin perjuicio de que puedan introducirse nuevas modificaciones en el futuro, en la versión del RETJ de enero de 2025 la extinción sin causa justificada sigue estando especialmente condicionada durante el periodo protegido.

No obstante, en el artículo 17.4 RETJ se introduce un cambio importante ya que, a diferencia de la redacción anterior, donde se sancionaba de forma prácticamente automática al club que contrataba a un jugador que había incumplido su contrato con la prohibición de inscribir nuevos jugadores en el

¹⁶ Así se indica en el párrafo 92 de la STJUE de 4 de octubre de 2024 (C-650/22), asunto Lassana Diarra v. FIFA y URBSFA.

ámbito nacional e internacional durante dos periodos de inscripción completos y consecutivos, en la nueva versión se establece que el club demandante debe demostrar que el nuevo club ha inducido al jugador a incumplir su contrato. En este sentido, se señala que se impondrá una sanción deportiva: (i) «a cualquier club que haya incumplido el contrato durante el periodo protegido» (una medida que protege a los jugadores) o (ii) «al nuevo club de un jugador si, teniendo en cuenta los hechos y circunstancias particulares de cada caso, puede establecerse que el nuevo club indujo al jugador a incumplir el contrato durante el periodo protegido». Si se demuestra que el nuevo club ha inducido al jugador, la sanción consistirá -como ya sucediera antes de la enmienda- en la prohibición de inscribir nuevos jugadores durante dos periodos de inscripción completos y consecutivos. De forma que el club solo podrá inscribir nuevos jugadores, tanto en el ámbito nacional como en el internacional, a partir del periodo de inscripción posterior al cumplimiento íntegro de la sanción deportiva respectiva.

En esta línea, si el jugador ha extinguido su contrato sin causa justificada, el nuevo club tendrá la obligación conjunta -con el primero- de abonar la indemnización que se estime oportuna al club anterior (artículo 17.2 RETJ) siempre que de los hechos se pueda deducir que indujo al jugador a incumplir su contrato. Esto también supone un cambio importante con respecto a la redacción anterior, donde se presumía la responsabilidad del nuevo club. La enmienda que se ha introducido en la versión del RETJ de enero de 2025 pone fin a esta regla y, además, atribuye la carga de la prueba, nuevamente, al club demandante.

Como mecanismo de cierre se mantiene el artículo 17.5 RETJ, donde se indica que «Se sancionará a toda persona sujeta a los Estatutos y reglamentos de la FIFA que actúe de cualquier forma que induzca a la rescisión de un contrato entre un jugador profesional y un club con la finalidad de facilitar la transferencia del jugador».

Siguiendo la lógica del sistema, el artículo 18.3 RETJ mantiene, bajo pena de sanción, dos restricciones que tienen como finalidad limitar la capacidad negociadora de los jugadores: por un lado, señala que si un club desea firmar un contrato con un jugador profesional «debe comunicar por escrito su intención al club del jugador antes de iniciar las negociaciones»; y, por otro, establece que el jugador únicamente podrá firmar un contrato con un nuevo club «si su contrato con el club actual ha vencido o vencerá dentro de un plazo de seis meses» (esta regla se incorpora también en el artículo 156 RGRFEF).

La especialidad objetiva de los futbolistas profesionales implica que, a diferencia de lo que sucede con la mayoría de los trabajadores -que por lo general son libres de dejar su trabajo y elegir un nuevo empleador en cualquier momento-, en el ámbito del fútbol profesional existen ciertas limitaciones federativas derivadas de la organización de la actividad que, a su vez, están sujetas a límites.

2.1.3. Extinción

Cuando un club y/o un jugador no pueden o no quieren renovar el contrato, la extinción de la relación laboral produce los correspondientes efectos en el ámbito federativo. La extinción del contrato de trabajo puede tener lugar por mutuo acuerdo (artículo 13 RETJ) o por voluntad de una de las partes, con causa justificada (artículos 14, 14 bis y 15 RETJ) o sin ella (artículo 17 RETJ). Aunque con distinta terminología, la normativa federativa y, en España, la norma laboral especial, recogen estos supuestos y establecen distintos efectos dentro de su ámbito de actuación correspondiente.

A. Por mutuo acuerdo

El artículo 13 RETJ establece que los contratos entre jugadores profesionales y clubes pueden rescindirse al vencimiento del contrato o de común acuerdo. El Real Decreto 1006/1985 se encuentra en sintonía con los principios que se aplican a las transferencias dentro de una misma federación (artículos 13 y ss. RETJ, en relación con el artículo 1.3 c) RETJ); y, en particular, con el principio de que hay que cumplir lo pactado.

El artículo 13 a) RDDP establece que la extinción por voluntad de ambas partes puede producirse por: 1) la transferencia pactada del deportista a otro club o entidad deportiva con derecho a una indemnización a favor del deportista que, en ausencia de pacto, no podrá ser inferior al 15 por 100 bruto de la cantidad estipulada (artículo 13 a) RDDP); 2) las causas válidamente consignadas en el contrato, salvo que las mismas constituyan manifiesto abuso de derecho por parte del club o entidad deportiva (artículo 13 g) RDDP); y 3) por expiración del tiempo convenido o el total cumplimiento del contrato (artículo 13 b) y c) RDDP), que concede derecho al deportista a una indemnización de doce días de salario por cada año de servicio (artículo 49.1.c) ET) cuando no haya recibido oferta de renovación¹⁷.

B. Con causa justificada

El artículo 14.2 RETJ reconoce la posibilidad de rescindir el contrato con causa justificada, esto es, cuando «ya no pueda esperarse razonablemente y de buena fe que una de las partes continúe una relación contractual», sin ningún tipo de consecuencias (indemnización o sanciones deportivas) cuando una de las partes realice una conducta abusiva con el fin de forzar a la otra rescindir el contrato o modificar los términos previstos en el mismo. La noción de «causa justificada» que se ha incorporado en la nueva versión del RETJ de enero de 2025 recoge la doctrina del Tribunal del Fútbol y de sus predecesores.

En particular, con respecto al jugador, se señala que cuando se le adeuden al menos dos salarios mensuales, tendrá causa justificada para extinguir el contrato (artículo 14bis RETJ); y cuando participe menos del 10 % de los partidos oficiales disputados habrá causa deportiva justificada que le permitirá proceder de igual manera (artículo 15 RETJ). En el primer supuesto, se indica que el jugador podrá rescindir su contrato con causa justificada si el club le adeuda al menos dos mensualidades -calculadas de forma prorrateada si los salarios no son mensuales-, siempre que se lo haya notificado al club por escrito y otorgado un plazo mínimo de 15 días para regularizar el pago. Las cláusulas contractuales existentes al entrar en vigor la norma y los acuerdos colectivos válidamente negociados, conforme a la legislación nacional, podrán prevalecer sobre estas disposiciones. En el segundo, un jugador profesional que participe en menos del 10 % de los partidos oficiales de su club durante una temporada puede rescindir su contrato alegando causa deportiva justificada, evaluándose las circunstancias caso por caso. La rescisión no conllevará sanciones deportivas, aunque puede implicar una indemnización, y debe ejercerse dentro de los 15 días posteriores al último partido oficial de la temporada con su club.

¹⁷ Vid. CAZORLA GONZÁLEZ-SERRANO, PABLO y CORNET, ALEJANDRO: «Cuestiones controvertidas en torno al régimen indemnizatorio de aquellos deportistas amparados en el Real Decreto 1006/1985, de 26 de junio, por el que se regula la relación laboral especial de los deportistas profesionales», *Revista Aranzadi de Derecho de Deporte y Entretenimiento*, núm. 78, 2023.

En España, la extinción del contrato por voluntad del jugador con causa justificada se asocia a las «causas justas» que aparecen señaladas en el artículo 50 ET: a) las modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo llevadas a cabo sin respetar lo previsto en el artículo 41 y que redunden en menoscabo de la dignidad del trabajador; b) la falta de pago o retrasos continuados en el abono del salario pactado; y c) cualquier otro incumplimiento grave de sus obligaciones por parte del empresario, salvo los supuestos de fuerza mayor, así como la negativa del mismo a reintegrar al trabajador en sus anteriores condiciones de trabajo en los supuestos previstos en los artículos 40 y 41, cuando una sentencia judicial haya declarado los mismos injustificados. La extinción del contrato por cualquiera de estos motivos se equipara al despido improcedente sin readmisión (artículo 16.2 RDDP) y da derecho al jugador a recibir una indemnización de al menos dos mensualidades de sus retribuciones periódicas, más la parte proporcional correspondiente de los complementos de calidad y cantidad de trabajo percibidos durante el último año, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año, por año de servicio, sin perjuicio de que el juez pueda ponderar las circunstancias concurrentes, especialmente la relativa a la remuneración, y fije una indemnización superior.

La normativa federativa no incorpora supuestos específicos relativos a la extinción del contrato por voluntad del club con causa justificada por lo que estos supuestos se reconducen a la categoría de «conducta abusiva» que se recoge en el artículo 14.1 RETJ. En España, el incumplimiento contractual grave del deportista (artículo 15 RDDP) suele conducir a las causas del despido disciplinario que se prevén en la norma laboral común (artículo 54.2 ET): a) faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo; b) indisciplina o desobediencia en el trabajo; c) las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos; d) transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo; e) disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado; f) embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo; y g) acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa. El efecto en este caso es la extinción del contrato sin derecho a indemnización alguna a favor del jugador (artículo 15.2 RDDP) y, en su caso, con derecho a indemnización a favor del club que a falta de pacto «podrá acordar» la jurisdicción laboral «en función de los perjuicios económicos ocasionados».

La amplia definición de «causa justificada» que se incorpora en la nueva versión del artículo 14.1 RETJ también incluiría los supuestos de extinción porque el club no pueda pagar el salario del jugador o éste no pueda prestar sus servicios. En el primer caso, conforme a lo dispuesto en el artículo 13, letras e) y f) RDDP, la extinción puede producirse: 1) por voluntad del club por disolución o liquidación del club o entidad deportiva por acuerdo de la Asamblea General de socios (indemnización de veinte días de salario por año de servicio prorrateándose por meses los periodos inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades); y 2) por voluntad del club por crisis económica o de otro tipo que impida el normal desarrollo de la actividad (idéntico criterio indemnizatorio). En el segundo, el jugador no podrá prestar sus servicios por muerte o lesión que le produzca una incapacidad permanente total o absoluta o gran invalidez. En este supuesto, el deportista o sus beneficiarios tendrán derecho a percibir una indemnización, cuando menos, de seis mensualidades si la muerte o lesión tuvieran su causa en el ejercicio del deporte (la negociación colectiva suele

ampliar el importe), sin perjuicio de las prestaciones de Seguridad Social a que tuvieran derecho (artículo 13 d) RDDP).

C. Sin causa justificada

La norma federativa desarrolla las consecuencias de la ruptura del contrato sin causa justificada (artículo 17 RETJ). Al régimen sancionador previsto en los supuestos en los que el contrato se extingue sin causa justificada durante el periodo protegido, se añaden en este caso una serie de reglas que tienen como finalidad «compensar» a la parte perjudicada. El artículo 17.1 RETJ establece que la parte que extingue el contrato sin causa justificada se obliga a pagar una indemnización que, sin perjuicio de las disposiciones sobre la indemnización por formación y de lo que pueda haberse estipulado por contrato, habrá de calcularse teniendo en cuenta «el perjuicio sufrido, de acuerdo con el principio del ‘interés positivo’, en consideración de los hechos y circunstancias particulares de cada caso, teniendo debidamente en cuenta la legislación del país de que se trate». Desaparecen, por tanto, conceptos indeterminados como la «especificidad del deporte y cualquier otro criterio objetivo», que fueron objeto de crítica por el TJUE en el caso Diarra (aunque el criterio de cuantificación del daño sigue siendo difuso) y se mantiene la consideración de la legislación del país de que se trate.

La enmienda que se ha incorporado en la versión del RETJ de enero de 2025 parte del principio que establece que los clubes tienen derecho a recibir una compensación que les deje como si no se hubiese producido el «incumplimiento» y traslada la carga de cuantificar el daño a la parte que reclama la compensación, de acuerdo con los hechos y circunstancias de cada caso, bien entendido que las partes pueden ponerse de acuerdo de forma anticipada y determinar la cantidad que eventualmente deba abonarse por este concepto¹⁸. El objetivo es mejorar la objetividad y la transparencia del sistema, acudiendo al principio del interés positivo. Si una de las partes quiere que se incluya el derecho del país entre los elementos que deben tenerse en cuenta a la hora de aplicar este principio, tendrá que demostrar la relevancia del derecho nacional y su contexto. [El principio del interés positivo también se incorpora para cuantificar el daño en las disputas con entrenadores, de acuerdo con la nueva redacción del artículo 6.2 d] del anexo 2 RETJ].

En caso de extinción del contrato por voluntad del club sin causa justificada habrá que estar a lo dispuesto en la legislación nacional y, si las partes han pactado una cláusula para cuantificar los daños, a lo dispuesto en la misma (salvo que sea nula), a falta de cláusula (o cuando está sea nula), a lo que pueda haberse pactado por convenio colectivo y, en ausencia de convenio, a la *lex specialis* que se configura en el reglamento de la que se deriva, en síntesis, que si el jugador no firma un nuevo contrato con otro club, tiene derecho a recibir el valor residual de su contrato anterior, esto es, la suma de los salarios que habría recibido; y, si firma un nuevo contrato, tiene derecho a recibir la diferencia entre el valor residual de su contrato y el valor del nuevo contrato durante el tiempo que habría estado vigente el primero (indemnización reducida), más tres meses de salario si la extinción se produjo por impago del club (indemnización adicional), más una compensación añadida de

¹⁸ Nota explicativa de la FIFA de 23 de diciembre de 2024 sobre el Marco Normativo Provisional, disponible en <https://digitalhub.fifa.com/m/74181ed7a6156d32/original/Explanatory-notes-on-the-interim-regulatory-framework.pdf>.

hasta un máximo de seis mensualidades si se dan circunstancias especialmente graves¹⁹ (sin que la indemnización total pueda superar el valor residual del contrato rescindido).

En España, el artículo 15 RDDP se alinea parcialmente con el artículo 17 RETJ y, en cierto modo, equipara la extinción del contrato por voluntad del club sin causa justificada con un supuesto de despido improcedente, sin readmisión, que da lugar a una indemnización a favor del deportista, que a falta de pacto ha de fijarse judicialmente, de al menos dos mensualidades de sus retribuciones periódicas, más la parte proporcional correspondiente de los complementos de calidad y cantidad de trabajo percibidos durante el último año, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, por año de servicio. En la norma laboral se indica que para la fijación de la indemnización habrá que ponderar las circunstancias concurrentes, especialmente la relativa a la remuneración dejada de percibir por el deportista a causa de la extinción anticipada de su contrato (artículo 15.1 RDDP), por lo que el juez nacional puede adaptar su criterio -si lo estima oportuno- a la especialidad objetiva de los futbolistas profesionales que se recoge en la norma federativa.

En los supuestos de extinción del contrato por voluntad del jugador sin causa justificada, el artículo 17.2 RETJ establece que tanto este como su nuevo club tendrán la obligación conjunta de efectuar el pago de la indemnización que pueda corresponder -conforme a las reglas previstas en el artículo 17.1 RETJ- siempre que se concluya que el último indujo al primero a extinguir su contrato.

En España, el artículo 16 RDDP reconoce el derecho al club, en su caso, a una indemnización que en ausencia de pacto fijará la Jurisdicción Laboral en función de las circunstancias de orden deportivo, perjuicio que se haya causado a la entidad, motivos de ruptura y demás elementos que el juzgador considere estimables. Si el deportista contrata sus servicios con otro club o entidad deportiva en el plazo de un año desde la fecha de extinción, este será responsable subsidiario del pago de las obligaciones pecuniarias señaladas (artículo 16 RDDP), una regla que contrasta con la presunción que ahora se incorpora en el artículo 17.2 RETJ. La norma laboral especial se aparta del criterio previsto en el artículo 49.1 d) ET, que permite desistir del contrato bajo ciertas condiciones -como el preaviso-, y reconoce una indemnización a favor del club, incorporando como criterio de valoración, a efectos de esta última, distintos factores, entre los que se incluyen los motivos de ruptura. Esta regla parece regir sin perjuicio de la posibilidad de desistimiento del deportista para poner fin a su carrera deportiva, como garantía de la libertad que se reconoce en el artículo 35.1 CE²⁰.

El RETJ incorpora criterios flexibles que resultan compatibles, en su caso, con la normativa laboral estatal. La principal fortaleza de la normativa federativa reside en su capacidad para configurar un sistema coherente y uniforme dentro de un marco global. Sin perjuicio de que la flexibilidad de la fórmula que recoge el artículo 17 RETJ pueda conducir a sentencias (cuando la disputa se

¹⁹ El artículo 18 quater RETJ incorpora una serie de disposiciones especiales para el fútbol femenino relacionadas con el embarazo, el permiso por adopción y el permiso parental. Entre otras cosas, se señala que si un club rescinde unilateralmente un contrato sobre la base de que una jugadora se niega someterse a una prueba de embarazo, esté o se quede embarazada, esté de baja por maternidad, de permiso por adopción, de permiso parental, disfrutando de sus derechos relacionados con la baja por maternidad, el permiso por adopción o el permiso parental, se considerará que el club ha rescindido el contrato sin causa justificada, configurándose una indemnización especial para este supuesto.

²⁰ A este último supuesto se refiere, entre otros, **CARDENAL CARRO, MIGUEL**: *Deporte y Derecho. Las relaciones laborales en el deporte profesional*, Murcia, 1995, pág. 448.

resuelve por un juez o tribunal estatal) y laudos arbitrales contradictorios (cuando el asunto pasa de la CRD al TAS)²¹.

2.2. La firma del contrato con el nuevo club y sus implicaciones

A raíz del caso Bosman y, posteriormente, del caso Bernard, los jugadores pueden cambiar de club cuando finaliza su contrato o por voluntad del club y/o del jugador, con o sin causa justificada, al amparo de las disposiciones previstas en la normativa federativa. Por lo que las limitaciones a la transferencia de jugadores se mantienen, en esencia, cuando estos tienen contrato en vigor.

Con motivo del caso Diarra²², el TJUE ha señalado ahora que las normas que establecen la responsabilidad del nuevo club en el pago de indemnizaciones por la extinción contractual sin causa justificada (artículo 17.2 RETJ), así como las sanciones deportivas asociadas (artículo 17.4 RETJ) y la denegación de la expedición del CTI en caso de litigio (artículo 9.1 en relación con el apartado 8.2.7 del anexo 3 RETJ, que ya había sido modificado antes de las enmiendas de diciembre de 2024, desapareciendo la denegación de la expedición del CTI en caso de litigio en su sucesor, el artículo 11.3 b) RETJ)²³ afectan, en principio, a la libre circulación de los trabajadores (artículo 45 TFUE) y la competencia entre clubes (artículo 101 TFUE).

El sistema de transferencia de jugadores es la forma en que la FIFA busca aplicar estándares uniformes a la relación laboral entre jugadores y clubes. Los jugadores solo pueden estar inscritos en un club (artículo 5.3 RETJ), que será aquel con el que tengan contrato profesional (artículo 9 RETJ); y, cuando estén inscritos en una federación, únicamente podrán inscribirse en otra nueva si, con motivo de un cambio de club, esta recibe el CTI de la federación anterior (artículo 9.1 RETJ), para lo que deben cumplirse los requisitos y las formalidades que se prevén en el anexo 3 RETJ.

En el apartado 10 del anexo 3 RETJ se señala expresamente que el nuevo club debe aportar, entre otros documentos (identificación del jugador, prueba de la fecha de finalización del último contrato de trabajo y motivo de rescisión, contrato de transferencia, copia del contrato de representación y, en su caso, contratos con agentes que no sean de representación), el nuevo contrato de trabajo, por lo que la existencia de este último es previa a la creación de la orden transferencia (todo ello en relación con las reglas previstas en el artículo 18 RETJ).

El nuevo artículo 11 del anexo 3 RETJ incorpora un procedimiento simplificado que tiene como finalidad impedir que las federaciones denieguen el CTI. En la versión anterior a enero de 2025 se indicaba que, si el jugador era profesional, tras la notificación de la solicitud del CTI a la federación anterior esta debía pedirle al club de origen que confirmase si el contrato había vencido o si se había producido la rescisión anticipada de mutuo acuerdo y, si no se daba ninguna de estas circunstancias, se rechazaba la solicitud (artículo 11.3 del anexo 3 RETJ). En este último caso, la nueva

²¹Vid. en este sentido los Comentarios al Reglamento sobre el Estatuto y la Transferencia de Jugadores al artículo 17 RETJ.

²²STJUE de 4 de octubre de 2024 (C-650/22), asunto Lassana Diarra v. FIFA y URBSFA.

²³Aunque esta causa de denegación se mantenga en el caso del fútbol sala, conforme a lo dispuesto en el apartado 5.2.4 c) del anexo 6 RETJ.

federación podía aceptar el rechazo (cancelación de la transferencia), lo que implicaba que el jugador no podía jugar para el nuevo club; o impugnarlo, supuesto en el que, a petición de la federación, se podía solicitar la autorización de la inscripción al Tribunal del Fútbol de la FIFA, sin perjuicio de las posibles reclamaciones que pudiesen presentarse con posterioridad (artículo 11.8 del anexo 3 RETJ). En la nueva versión del RETJ, el procedimiento para la emisión del CTI conduce a que, una vez que la federación de destino de un jugador solicita el CTI a la federación de origen, esta última disponga de un plazo de 72 horas para emitirlo. Si no recibe respuesta en ese periodo, la federación de destino puede inscribir al jugador en el nuevo club e introducir la información correspondiente en el TMS. En situaciones excepcionales, el jugador o cualquiera de las federaciones involucradas pueden solicitar la intervención de la FIFA. Sin embargo, esta intervención se reserva para casos muy específicos y no puede utilizarse para bloquear la emisión del CTI debido, por ejemplo, a litigios contractuales en curso. Es importante destacar que la emisión del CTI se realiza sin perjuicio de cualquier disputa contractual entre el jugador, su antiguo club o su nuevo club.

Conforme a este nuevo esquema simplificado, la firma del contrato con el nuevo club sigue llevando implícita: 1) la posible financiación de la extinción del contrato con el club anterior (contrato de transferencia, cuando proceda); 2) la incorporación de pactos coligados al nuevo contrato de trabajo que pueden afectar a su futura extinción (por ejemplo, cláusulas de rescisión); y 3) en su caso, el pago de los derechos de formación y del mecanismo de solidaridad.

2.2.1. Financiación de la extinción contractual

El RETJ y el Real Decreto 1006/1985 consagran un sistema en el que los jugadores con contrato en vigor necesitan en algunos casos obtener financiación del club de destino para poder extinguir su vínculo con el club de origen (cuando no hay causa justificada): el RETJ configura un sistema federativo de transferencias transparente, que promueve la estabilidad contractual y establece una serie de reglas en materia de contratos que operan de forma supletoria; y el Real Decreto 1006/1985 se aparta de forma parcial de la lógica del Estatuto de los Trabajadores y admite la posible vinculación entre la extinción de un contrato y la firma de otro nuevo.

Los futbolistas con contrato en vigor pueden financiar la terminación de su contrato con el club anterior a través de un nuevo club, que paga una suma consensuada en concepto de transferencia (extinción de mutuo acuerdo) o abona lo que corresponda por la extinción del contrato sin causa justificada. A diferencia de lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, los jugadores de fútbol no pueden extinguir libremente su contrato previo aviso al club (este último tiene derecho a recibir una indemnización). Y, en contraste con las reglas que se recogen en el Código Civil, la indemnización no se basa necesariamente en los daños sufridos por el club anterior, ni implican necesariamente una participación en los beneficios que el jugador pueda obtener a raíz de su «incumplimiento». En muchos casos el nuevo club paga una cantidad muy superior a la que habría recibido el jugador en concepto de salario hasta la finalización de su contrato (obsérvese que el salario no tiene por qué estar garantizado y que su importe suele estar condicionado por distintas variables como los años de vinculación y/o la incorporación de cláusulas de rescisión) o a cualquier reclamación de daños que pudiera plantear el club anterior. Bien entendido que el pago de estas cantidades -a las que puede sumarse una indemnización por formación y/o el pago del mecanismo de solidaridad- a su vez influirá en su nuevo salario y en la mayoría de los casos conducirá a la introducción de pactos que pueden afectar a la futura extinción del nuevo contrato.

La financiación de la extinción contractual se configura a partir de la regla que establece la responsabilidad del jugador y del nuevo club cuando de los hechos y circunstancias del caso pueda establecerse que este indujo al primero a poner fin a su contrato (artículo 17.2 RETJ) o, en el ámbito nacional, cuando firmen un nuevo contrato durante el plazo de un año desde que se produjo la extinción del anterior (artículo 16 Uno RDDP).

El acuerdo entre club y jugador para que el primero financie la extinción del contrato de trabajo del segundo se instituye por voluntad de las partes para poder financiar un nuevo contrato, por lo que sería un negocio coligado²⁴. La eliminación de la presunción de responsabilidad del club de destino en los supuestos de extinción del contrato por voluntad del jugador sin causa justificada en la nueva versión del RETJ pone de manifiesto la importancia de la voluntad del nuevo club -con respecto a la extinción del contrato anterior y a la configuración de uno nuevo- y plantea un debate interesante con respecto al artículo 16 Uno RDDP.

2.2.2. Cláusulas de rescisión y otros pactos

Las conocidas como «cláusulas de rescisión» son acuerdos o pactos coligados que pueden configurarse -cuando la normativa nacional lo permita²⁵- como cláusulas penales (*liquidated damages clauses*) o cláusulas convencionales (*buy-out clauses*)²⁶. En el primer supuesto, la cláusula sería la respuesta pactada frente a un futuro incumplimiento del contrato por parte del jugador. En el segundo, la extinción derivada del cumplimiento de una cláusula de rescisión sería un supuesto de desistimiento por mutuo acuerdo de las partes, sin perjuicio de la posible intervención de un nuevo club que financie su pago.

Dejando a un lado la naturaleza y la forma que puedan adoptar este tipo de cláusulas, el problema a la hora de determinar su posible carácter abusivo se encuentra en la relación que existe entre las condiciones que se pactan en el contrato de trabajo y la cantidad que anteriormente pueda haberse abonado para financiar la extinción del contrato anterior y configurar la propia cláusula de rescisión.

En principio, cuando un juez o un árbitro examina este tipo de cláusulas debe determinar si son abusivas y, en su caso: si su invalidez afecta al resto del complejo negocial y determina su ineficacia total o si, por el contrario, se puede defender su independencia con respecto al contrato de trabajo (como suele afirmarse).

En España, se considera que la invalidez y la ineficacia afectan únicamente a la cláusula de rescisión, con independencia del resto del complejo negocial. La remisión que el artículo 1.5 RDDP realiza a la especialidad organizativa del deporte y la posibilidad de moderar la indemnización que se prevé en el artículo 16 RDDP -para la extinción del contrato por voluntad del deportista sin causa

²⁴ DÍEZ-PICAZO, LUIS: *Fundamentos del Derecho Civil Patrimonial I, Introducción teoría del contrato*, 6ª ed., Thomson Civitas-Aranzadi, Pamplona, 2007, pág. 574.

²⁵ Por ejemplo, en Francia están prohibidas.

²⁶ Esta distinción se correspondería en mayor o menor medida con la que se incorpora en el Comentario al RETJ (ed. 2023), en págs. 174-177, entre *liquidated damages clauses* (incumplimiento del contrato por una de las partes) y *buy-out clauses* (mutuo acuerdo).

imputable al club- suelen conducir a que se desligue la causa del pacto indemnizatorio (en última instancia, la transferencia federativa) de la causa del contrato de trabajo y a admitir la ineficacia parcial del negocio coligado resultante. El artículo 9.1 ET -de aplicación supletoria- establece que, si resulta nula una parte del contrato, este permanecerá válido en lo restante y se entenderá completado con los preceptos jurídicos adecuados. Por lo que, si la cláusula es nula y el resto del contrato es válido, se aplicaría la regla que se recoge en el artículo 16 RDDP, que atribuye la capacidad de moderar la indemnización al juez y se remite a una serie de conceptos jurídicos indeterminados («circunstancias de orden deportivo, perjuicio que se haya causado a la entidad, motivos de ruptura y demás elementos que el juzgador considere estimable») que dotan de flexibilidad al sistema.

En principio, si las cláusulas de rescisión tuviesen como finalidad compensar al club anterior por la apreciación que pueda haber experimentado el jugador (que desiste o incumple), se podría argumentar que el primero tiene derecho al valor residual del contrato de trabajo (salario garantizado o no que reste hasta la finalización del vínculo), en clave laboral; y, a lo sumo, a la apreciación del jugador a raíz del salario que está dispuesto a pagar el nuevo club (¿la diferencia de salarios entre el nuevo club y el anterior durante el tiempo que restaba de contrato?), en clave federativa. Sin embargo, detrás de la aplicación del artículo 16 RDDP (y del artículo 17 RETJ) subyace una lógica más amplia: proteger la inversión que realizan los clubes²⁷ (incluyendo, por ejemplo, la financiación de la extinción del contrato con el club anterior, esto es, lo que se pagó por su transferencia). Por lo que, ante las dificultades que plantea la realización de una estimación objetiva, prevalece el criterio subjetivo del juez o tribunal del orden social, declarándose en un mismo acto la nulidad de la cláusula, la validez del contrato, la consiguiente indemnización a favor del club y, en su caso, la responsabilidad subsidiaria (o conjunta) del nuevo club²⁸.

2.2.3. Derechos de formación y mecanismo de solidaridad

Las transferencias internacionales de jugadores solo se permiten cuando estos alcanzan la edad de 18 años, con las excepciones previstas en el artículo 19.2 RETJ, entre las que se incluye la posibilidad de realizar transferencias de jugadores entre 16 y 18 años dentro del territorio de la UE y del Espacio Económico Europeo (EEE). La normativa de la FIFA trata de salvaguardar la protección del menor, pero en última instancia vela por los intereses de los clubes formadores, ya que la salida de una joven promesa a edad temprana (antes de los 18 años), sin haber firmado un contrato como deportista profesional, les impediría recibir una compensación por su transferencia y, además, verían reducido el importe de la indemnización por formación y del mecanismo de solidaridad.

La indemnización por formación y el mecanismo de solidaridad parecen responder a la especificidad del deporte en el ámbito de la UE: favorecen la formación de los jugadores y contribuyen al desarrollo del deporte base. En estos casos el club de destino tiene que abonar una cantidad al/a los club/es anteriores. Como el contrato de trabajo con el nuevo club es la causa del negocio (acuerdo de transferencia) entre clubes en el ámbito federativo, la eficacia de este último depende de aquel (y no al revés)²⁹.

²⁷ STSJ Cataluña (Sala de lo Social) de 14 de julio de 2023 (rec. 901/2023).

²⁸ SJS nº 1 de San Sebastián núm. 128/2006, de 9 de marzo de 2006 (Proc. 601/0) y STSJ del País Vasco, (Sala de lo Social) de 17 octubre 2006 (rec. 2058/2006).

²⁹ DÍEZ-PICAZO: *Fundamentos del Derecho Civil Patrimonial I*, op. cit., pág. 574.

El artículo 20 y el anexo 4 del RETJ configuran una indemnización por formación que compensa a los clubes que han contribuido a la educación y desarrollo de jugadores jóvenes cuando firman su primer contrato profesional o son transferidos a otro club antes del fin de la temporada en la que cumplan 23 años, responsabilizándose de su abono al club de destino. Los costes de la formación se establecen en función de la categoría del club dentro de la correspondiente confederación y se corresponden con la suma requerida para formar a un jugador durante un año, multiplicada por un «factor jugador», que es la relación entre el número de jugadores que deben formarse para producir un jugador profesional. Como regla general, se toman en consideración los gastos que el nuevo club habría tenido que realizar para formar al jugador. Aunque esta regla cambia cuando se produce una transferencia entre federaciones que se sitúan dentro de la UE o del EEE (si el jugador pasa a un club de categoría inferior, se calcula el gasto promedio de los dos clubes y si es de categoría superior los costes del club de categoría inferior).

En España, el artículo 14.1 RDDP reconoce la posibilidad de pactar mediante convenio colectivo la existencia de una compensación por preparación o formación «correspondiendo al nuevo club su abono al de procedencia», sin que se excluya la posibilidad de configurar esta indemnización en el ámbito federativo. En el caso del fútbol profesional, la negociación colectiva presenta como principal limitación el ámbito de aplicación del convenio. En la actualidad hay tres convenios colectivos en vigor: el Convenio colectivo para la actividad del fútbol profesional de 2015, el Convenio colectivo para las futbolistas que prestan sus servicios en clubes de la primera división femenina de fútbol de 2020 y el Convenio colectivo para la actividad del fútbol profesional en la tercera categoría del fútbol nacional, primera federación de 2024. Si se analiza el contenido del convenio colectivo para la actividad del fútbol profesional de 2015 y el convenio colectivo para las futbolistas que prestan sus servicios en clubes de la primera división femenina de fútbol de 2020, se observa que en ambos casos se incorpora un sistema de listas de compensación que permite retener a los/las futbolistas que finalizan contrato antes de cumplir 23 años durante una temporada (la cantidad a abonar la fija el club formador, de forma subjetiva), sin perjuicio de que estos puedan salir sin necesidad de abonar esta compensación a un club que no esté vinculado por el convenio, sujetándose en este caso a las reglas previstas en el RETJ.

Hasta ahora se ha venido estableciendo una compensación por formación para las mujeres en el ámbito nacional, a través de la negociación colectiva, sin que exista una regla similar en el RETJ. El artículo 20 RETJ establece de forma expresa en su último inciso que los principios de la indemnización por formación no se aplican al fútbol femenino. No obstante, la FIFA ya ha anunciado que va a introducir cambios³⁰. Lo normal es que en el futuro el RETJ incorpore la indemnización por formación para la transferencia internacional de jugadoras y, por lo que se ha podido saber por la prensa³¹, también es probable que la indemnización que se prevé por este concepto en el convenio para el fútbol femenino pase a depender de criterios objetivos, como sucede en el ámbito federativo

³⁰ En la Circular núm. 1885 «Sistema de indemnizaciones por formación del fútbol femenino: datos financieros para calcular los gastos de formación en la categorización de los clubes» se avanza ahora en una línea distinta. El 17 de diciembre de 2023, el Consejo de la FIFA aprobó el mal corrector del sistema de indemnizaciones por formación del fútbol femenino.

³¹ FONSECA RODRÍGUEZ, DIEGO: «La patronal y los sindicatos mayoritarios firman el nuevo convenio colectivo de la Liga F», *Diario El País*, disponible en <https://elpais.com/deportes/futbol/2024-10-29/la-patronal-y-los-sindicatos-mayoritarios-firman-el-nuevo-convenio-colectivo-de-la-liga-f.html>.

internacional (un criterio que bien podría trasladarse en el futuro al convenio colectivo para el fútbol profesional masculino).

En lo que respecta al mecanismo de solidaridad, aunque ha evolucionado desde su configuración inicial en 2001, siempre ha tenido como finalidad desarrollar el fútbol en todo el mundo. El artículo 21 y el anexo 5 del RETJ incorporan un sistema de redistribución de ingresos que, en última instancia, trata de promover la igualdad de oportunidades entre clubes de distintas federaciones y confederaciones. El objetivo es compensar a los clubes que han contribuido a la formación de un jugador desde los 12 hasta los 23 años, cuando se produce una transferencia definitiva o una cesión temporal entre clubes de distintas federaciones o de la misma federación, siempre que el club formador esté afiliado a otra federación distinta. Su importe asciende al 5% del precio total del traspaso o de la cláusula de rescisión que se haya abonado y debe abonarla el club de destino, por lo que la solidaridad se produce con cargo a la transferencia de los jugadores con contrato en vigor. Las principales críticas que se plantean con respecto a este mecanismo se refieren a su falta de objetividad, ya que hay operaciones en las que no se abona ninguna cantidad en concepto de transferencia (por ejemplo, cuando el jugador no tiene contrato en vigor); así como la falta de armonización en el ámbito federativo nacional.

3. CONCLUSIONES

Los contratos que suscriben los futbolistas profesionales vienen condicionados desde su origen por las reglas que se configuran en el ámbito federativo para su extinción. La normativa federativa vincula el valor de los servicios al valor de su transferencia, de forma que los jugadores con contrato en vigor que quieren cambiar de club necesitan en algunos casos obtener financiación de su nuevo club para poder extinguir su contrato y llevar a cabo su traspaso.

La relación entre el valor de los servicios de los jugadores y el valor de su transferencia se suele articular a través de distintos negocios y pactos que responden a la lógica del sistema de transferencia de jugadores de la FIFA. Las reglas previstas en el artículo 17 RETJ para la extinción del contrato sin causa justificada por voluntad del deportista han sido objeto de una enmienda provisional con el fin de mejorar el encaje de la normativa federativa con las normas sobre libre circulación y derecho de la competencia que se incorporan en el TFUE. A la espera de ver el resultado final de la reforma, la versión del RETJ de enero de 2025 ha puesto de manifiesto una vez más el espíritu conciliador de la FIFA.

BIBLIOGRAFÍA

- CARDENAL CARRO, MIGUEL: *Deporte y Derecho. Las relaciones laborales en el deporte profesional*, Universidad de Murcia, Murcia, 1995.
- CAZORLA GONZÁLEZ-SERRANO, PABLO y CORNET, ALEJANDRO: «Cuestiones controvertidas en torno al régimen indemnizatorio de aquellos deportistas amparados en el Real Decreto 1006/1985, de 26 de

junio, por el que se regula la relación laboral especial de los deportistas profesionales», *Revista Aranzadi de Derecho de Deporte y Entretenimiento*, núm. 78, 2023.

DÍEZ-PICAZO, LUIS: *Fundamentos del Derecho Civil Patrimonial I, Introducción teoría del contrato*, 6ª ed., Thomson Civitas-Aranzadi, Pamplona, 2007.

DUVAL, ANTOINE: «The FIFA regulations on the Status and Transfer of Players: Transnational Law-Making in the Shadow of Bosman», *The legacy of Bosman*, A. Duval, The Hague, Asser Press, 2016.

FONSECA RODRÍGUEZ, DIEGO: «La patronal y los sindicatos mayoritarios firman el nuevo convenio colectivo de la Liga F», *Diario El País*, disponible en <https://elpais.com/deportes/futbol/2024-10-29/la-patronal-y-los-sindicatos-mayoritarios-firman-el-nuevo-convenio-colectivo-de-la-liga-f.html>

GARCÍA SILVERO, EMILIO: *La extinción de la Relación Laboral de los Deportistas Profesionales*, Aranzadi, Pamplona, 2008.

ROQUETA BUJ, REMEDIOS: *Derecho deportivo laboral*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2022.

ROQUETA BUJ, REMEDIOS: «El contenido laboral de la nueva Ley del Deporte», *Revista de Derecho de Deporte y Entretenimiento*, núm. 79, 2023.

WEATHERILL, STEPHEN: *Principles and practice in EU Sports Law*, Oxford University Press, Oxford, 2017.

WEATHERILL, STEPHEN: «The lex Sportiva and EU Law: The Academic Lawyers's Path Before and After Bosman», *The legacy of Bosman*, A. Duval, The Hague, Asser Press, 2019.