

# A vueltas con el primer convenio colectivo de las futbolistas. La controvertida lista de compensación por formación

Comentario a la [Sentencia de la Audiencia Nacional 55/2020](#), de 21 de julio

**Pilar Conde Colmenero**

*Profesora titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.  
Universidad Isabel I*

## 1. Marco normativo del fútbol femenino

En anteriores ocasiones surgió la posibilidad de comentar la situación deportiva del fútbol femenino en nuestro país, así como de analizar el marco jurídico en el que se desenvuelve la relación de trabajo de las futbolistas profesionales, haciendo particular referencia a la inédita negociación colectiva que se inició en 2019, con el objetivo de mejorar las condiciones laborales de aquellas, adaptándolas a las singularidades de su actividad. El abordaje de estas cuestiones se debía entonces tanto al interés que suscitaban las insistentes reivindicaciones de igualdad llevadas a cabo por las deportistas españolas (respecto de sus homólogos masculinos), como al seguimiento de los numerosos avatares que ha padecido la concertación y firma en 2020 del que sería el [primer convenio colectivo del fútbol femenino](#) (I CCFFP). Este convenio se ha visto precedido de una convulsa [huelga](#) convocada por las jugadoras a finales del pasado año, un reñido debate económico con la Federación y el grupo MEDIAPRO por la determinación del salario base y los derechos audiovisuales (entre otras cuestiones), así como una enconada polémica entre los sindicatos participantes (Futbolistas ON –de nuevo cuño y con escasa afiliación en el fútbol femenino–, Asociación de Futbolistas Españoles –AFE, asociación mixta desde 2016, cuando permite la sindicación de jugadoras– y UGT –único sindicato no profesional deportivo interviniente–), habiendo dado lugar incluso a la intermediación del Consejo Superior de Deportes y el Ministerio de Trabajo para apaciguar el conflicto y conseguir que el acuerdo llegase a buen puerto.

**Cómo citar:** Conde Colmenero, Pilar. (2020). A vueltas con el primer convenio colectivo de las futbolistas. La controvertida lista de compensación por formación. Comentario a la Sentencia de la Audiencia Nacional 55/2020, de 21 de julio. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 453, 216-224.

Además del [Real Decreto 1006/1985](#) (que regula la relación laboral especial de los deportistas profesionales), del resto de normativa laboral [el Estatuto de los Trabajadores (ET) supletoriamente y demás legislación, siempre que no sea incompatible con la naturaleza *sui generis* de esta relación de trabajo –[Ley general de la Seguridad Social](#), [Ley reguladora de la jurisdicción social](#) (LRJS), [Ley de prevención de riesgos laborales](#), etc.–, ex [art. 21 RD 1006/1985](#)] y de la legislación deportiva ([Ley 10/1990, del deporte](#), principalmente), a las mujeres futbolistas que prestan servicios en los clubes de fútbol o sociedades anónimas deportivas (SAD) que participan en el Campeonato Nacional de Liga de Primera División Femenina se les aplica en la actualidad el convenio colectivo que fue suscrito recientemente, tras numerosos avatares negociadores. El referido [I CCFFP](#) fue firmado el 18 de febrero de 2020 y publicado oficialmente a mediados de agosto del mismo año (BOE de 15 de agosto de 2020 y corrección de errores en [BOE de 19 de agosto de 2020](#), donde figura FeSMC-UGT que no firma hasta el 31 de julio de 2020, puesto que estaba pendiente la impugnación de la cláusula que incluía el protocolo para elecciones a la representación del banco social de la comisión negociadora para la negociación y modificación del convenio, exigida inicialmente por AFE y no incluida en el texto del BOE de 15 de agosto de 2020). El considerable retraso entre una y otra fecha (respecto a los plazos preceptuados en el [art. 90.2 ET](#)) se ha debido a las discrepancias surgidas entre Futbolistas ON, AFE y FeSMC-UGT por las estipulaciones relativas a legitimación y representatividad sindical (que llevaron a este último a impugnar el *sui generis* sistema de elección de la representación social para la negociación o modificación del convenio y a solicitar a la Dirección General de Trabajo que no registrase ni publicase el acuerdo mientras se resolvía la reclamación interpuesta), unido a la actitud reticente de dos clubes de peso como son el Real Madrid Club de Fútbol y el Fútbol Club Barcelona.

En el accidentado íterin entre la suscripción del referido pacto y su publicación oficial surge además la controversia jurídica sobre las listas de compensación por formación, que provoca la demanda del sindicato Futbolistas ON y el fallo judicial de la Audiencia Nacional (AN). Parece que, de momento, la labor de la jurisprudencia va a ser necesaria para clarificar y apuntalar criterios jurídicos en el escenario, deportivo y sindical, poco pacífico en el que han de desarrollar su actividad y prestar sus servicios las futbolistas profesionales españolas. No obstante, la trayectoria que está teniendo en los últimos años el fútbol femenino (que se ha visto jalonada de éxitos deportivos, plena de reivindicaciones laborales de las jugadoras y con un ampliado marco regulatorio de la relación laboral de las futbolistas, merced al nuevo convenio colectivo) está poniendo de manifiesto los obstáculos a vencer en el terreno futbolístico (tan masculinizado) y en el plano sindical (por las singularidades de la representatividad en el deporte), que hacen necesario el respaldo jurídico y social a la lucha contra las desigualdades reales entre hombres y mujeres deportistas.

## 2. Breve descripción del supuesto de hecho

El sindicato Futbolistas ON presentó el 4 de junio de 2020 demanda, por conflicto colectivo ante la AN, contra varios clubes de la Liga de Primera División Femenina (el Fútbol Club

Barcelona y el Athletic Club de Bilbao, ampliando posteriormente su demanda contra el Real Madrid Club de Fútbol), contra el sindicato AFE y frente a la patronal del sector Asociación de Clubes de Fútbol Femenino (ACFF), interesando, como pretensión principal, que se declarase la nulidad de la lista de compensación por formación prevista para 2019/2020 (respecto de las jugadoras menores de 23 años), que fue entregada por la ACFF a la Comisión Paritaria el día 4 de marzo de 2020, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 20 del [I CCFFP](#) (suscrito en febrero de 2020, aunque no estaba publicado en el BOE a la fecha de interposición de la demanda).

El sindicato actor alegó, en primer lugar, que la referida lista se remitió fuera del plazo establecido por el propio artículo 20 del [I CCFFP](#)—que marca como fecha límite el día 1 de marzo—; en segundo lugar, que los importes incluidos en las listas para cada una de las futbolistas no han sido objeto de negociación, sino que han sido fijados unilateralmente por los clubes sin acuerdo con ellas; y, finalmente, que las cantidades fijadas para algunas de ellas son absolutamente desproporcionadas en relación con los costes de formación, encubriendo verdaderos valores de las jugadoras en el mercado y constituyendo un derecho de retención encubierto. Como pretensión subsidiaria, el sindicato Futbolistas ON solicitaba que, no encontrándose publicado el referido convenio colectivo, se declarase el carácter extraestatutario del mismo, de tal suerte que el artículo 20 de dicho pacto únicamente tuviera eficacia entre las futbolistas afiliadas a alguno de los sindicatos que firmaron el convenio y entre los clubes representados por la asociación patronal ACFF que lo rubricó, entre los que no se encuentran el Fútbol Club Barcelona, ni tampoco el Athletic Club de Bilbao y el Real Madrid Club de Fútbol (antes Club Deportivo Tacón). Inicialmente, el sindicato demandante había solicitado como medida cautelar la suspensión de la validez de dicha lista de compensación. No obstante, el día de la celebración del juicio (que tuvo que señalarse por segunda vez para el 16 de julio tras la petición de suspensión de los demandados), Futbolistas ON, con carácter previo, renunció a dicha medida y, además, amplió su demanda contra el Real Madrid Club de Fútbol.

A la postre, la [Sentencia 55/2020 de la AN](#) (SAN) falla desestimando las dos excepciones procesales planteadas por los demandados (tanto por falta de acción, como por inadecuación de procedimiento) y, en cuanto al fondo del asunto, estimando parcialmente las pretensiones de Futbolistas ON sobre su solicitud subsidiaria de declaración del carácter extraestatutario del [I CCFFP](#), en función de lo cual el artículo 20 del mismo solo se entiende aplicable a las futbolistas y clubes afiliados a los sindicatos y asociaciones firmantes del acuerdo. El pronunciamiento, además, declara que no procede condena en costas a las partes. En consecuencia, la AN, una vez que desgrana las argumentaciones de unos y otros litigantes con profusa fundamentación jurídica, termina rechazando la pretensión principal de anulación de la citada lista de compensación por formación del fútbol femenino, aunque declara expresamente el carácter extraestatutario del susodicho convenio, por lo que pervivirían y serían de obligado cumplimiento las cantidades compensatorias establecidas para las futbolistas que formasen parte de la relación definitiva, siempre que esas jugadoras estuviesen afiliadas a alguno de los sindicatos firmantes del acuerdo y que los respectivos clubes perteneciesen a la ACFF que lo rubricó.

### 3. Puntos clave de la decisión judicial

Con independencia de la complejidad que ha rodeado la negociación, firma y publicación del [I CCFFP](#) desde hace casi 1 año y de las sorpresivas consecuencias prácticas del pronunciamiento, la [decisión judicial de la AN](#) resuelve de manera clarificadora ciertas cuestiones (procedimentales y de fondo), planteadas en esta litis sobre conflictos colectivos, siendo la declaración del carácter extraestatutario del convenio (acertada a nuestro juicio) la que planteará mayores incógnitas, una vez que el convenio queda publicado oficialmente apenas 25 días después de dictarse la sentencia.

Las dos excepciones procesales esgrimidas por los codemandados hacen referencia, según manifiestan, a la falta de acción (inexistencia de «acto colectivo supraempresarial susceptible de ser atacado») y a la inadecuación del procedimiento (por existir situaciones individuales, no colectivas homogéneas y generales, que deben ventilarse mediante pleitos singulares). Apoyándose en una profusa jurisprudencia, la [SAN](#) desnuda concienzudamente los razonamientos esgrimidos en ambas excepciones y lo hace en favor de las pretensiones del sindicato actor al entender que este acciona adecuadamente ante la AN puesto que existe un auténtico conflicto colectivo que, además, debe conocerse por el procedimiento que se ha seguido. Es decir, se está discutiendo la validez de una lista elaborada por la ACFF y remitida a la Comisión Paritaria, según las previsiones del artículo 20 del [I CCFFP](#) (que regula la compensación por preparación o formación, conforme al [art. 14.1 RD 1006/1985](#), sobre extinción del contrato por expiración del tiempo convenido), por lo que es correcto tramitar, por el cauce elegido, la interpretación de dicho acuerdo y los intereses homogéneos y comunes de las jugadoras menores de 23 años susceptibles de ser incluidas por sus clubes en la lista de cada temporada (no solo los de las jugadoras concretas que conforman la relación final), según dispone el [artículo 153 de la LRJS](#). La [SAN](#) no duda en afirmar que existe un auténtico conflicto colectivo (no plural como señalan los codemandados), una vez que examina escrupulosamente el elemento objetivo y subjetivo de dicho concepto.

En lo concerniente a la lista de compensación y a la anulación de las cantidades que contiene, la [sentencia](#) argumenta con fundamento sobre las varias razones clave por las que reconoce su validez. De partida, el artículo 20 del [I CCFFP](#) sobre «compensación por preparación o formación» establece que, en el caso de que aquellas jugadoras (menores de 23 años) cuyos contratos se extingan por finalización del tiempo convenido quieran concertar un nuevo contrato con otro club/SAD, este deberá abonar al club/SAD de procedencia la compensación que libremente haya fijado en las listas de compensación; la fecha límite para que el club/SAD de procedencia notifique a la futbolista y a la Comisión Paritaria (a través de la ACFF) su inclusión en dicha lista y el importe fijado será el día 1 de marzo de la temporada en la que finalice el contrato.

Al hilo de los tiempos en que, desde la firma del convenio, ha ocurrido probadamente tanto el envío a la ACFF, por cada uno de los 6 clubes, de la información sobre las jugadoras e importes a incluir en la lista, como la elaboración definitiva de dicha relación de 17 futbolistas

por parte de la ACFF y la constitución formal de la Comisión Paritaria (reunida por primera vez el 4 de marzo), la [SAN](#) considera que se estaría exigiendo a la parte empresarial (la ACFF) el cumplimiento imposible de comunicar la lista de compensación para la temporada 2019-2020 el primer día de marzo de 2020, por lo que no existe caducidad de la presentación de la misma, como solicita el sindicato. En efecto, el [convenio colectivo](#) dispone en su artículo 6 la existencia de una Comisión Paritaria, como órgano colegiado de interpretación del acuerdo y de solución de conflictos, incluyendo expresamente entre sus funciones las relativas a la compensación por formación –letra g) de dicho precepto y art. 4 del Reglamento de funcionamiento de la Comisión Paritaria aprobado–; sin embargo, esto no significa que tal previsión negociada sea suficiente para dar por constituido este órgano, puesto que se requiere la determinación y designación de los miembros del mismo, como refleja el acta de la reunión celebrada el 4 de marzo. Sindicatos y patronal pudieron avenirse y haber sido más diligentes a la hora de constituir la Comisión Paritaria si estaban en verdad interesados y apremiados ambos en llegar al día 1 de marzo con la lista de compensación de la temporada en curso.

En relación con el carácter no negociado individualmente por las futbolistas de los importes de cada compensación y la desproporción de las cantidades respecto de los costes formativos reales, planteados por Futbolistas ON, la [sentencia](#) estima de manera certera, de una parte, que del tenor del artículo 20 del [I CCFFP](#) (en conexión con el [art. 14.1 RD 1006/1985](#)) se desprende que el importe compensatorio será libremente fijado por el club/SAD de procedencia, sin necesidad de que se consensúe con la jugadora en cuestión; y, de otra, que la competencia de la AN se limita a la interpretación del artículo 20 del convenio, dada la naturaleza colectiva del procedimiento, por lo que no es oportuno entrar a debatir sobre la situación particular de cada uno de los importes de la lista (que podrán ser encauzados en procedimientos individuales por las jugadoras descontentas, donde tendría sentido valorar la posible limitación del derecho de promoción profesional que generarían las «elevadas» compensaciones, a la luz de la doctrina europea –[Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 16 de marzo de 2010, asunto C-325/08, Olympique Lyonnais](#), sobre un sistema de compensaciones proporcionado que incentive de manera efectiva la contratación y formación de jóvenes jugadores–).

En el plano sustantivo, hay que señalar que en este litigio se está dilucidando, de fondo (y de manera determinante para la causa por lo peliagudo de la cuestión), el carácter y ámbito de aplicación de un convenio colectivo que ha sido firmado por las partes (con disputas por la representatividad sindical), aunque, al momento de interposición de la demanda, aún no tiene eficacia general y vinculante (*erga omnes*), puesto que carece de la publicidad oficial que le impide desplegar efectos normativos, por no cumplir uno de los requisitos de validez que exige el [artículo 90.1 y 2 del ET](#). Como no puede ser de otra manera, puesto que el carácter extraestatutario del convenio objeto de interpretación se infiere claramente de las condiciones dispuestas en el ET, la [SAN](#) examina esta cuestión en el fundamento jurídico octavo, indicando los referentes legales (art. [37.1 Constitución española](#), arts. [82.3](#) y [90.2 ET](#) y [RD 713/2010](#), sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo) y jurisprudenciales recientes (por todas, [Sentencia del Tribunal Supremo –TS– 1057/2016](#),

de 14 de diciembre) en los que se asienta la relevante diferenciación conceptual entre convenios estatutarios y extraestatutarios.

La realidad ha querido que la demanda se interpusiera tras la firma del instrumento convencional por parte de cierta representación de clubes y jugadoras (que no tienen asociadas/afiliadas a todas las personas integrantes de ambos colectivos), aunque antes de su publicación oficial en agosto. A la fecha de interposición de la demanda por Futbolistas ON (el 4 de junio), el acuerdo se encontraba en trámite de publicación, ya que había sido enviado a la autoridad laboral el día 5 de marzo de 2020. Los tiempos, en esta cuestión como en otras facetas del conflicto, han sido decisivos para las consecuencias prácticas de la declaración judicial de validez de la lista y del carácter extraestatutario del acuerdo respecto de los fichajes de las jugadoras sub-23 cuyos contratos expiraban en verano de 2020.

En cuanto a los efectos del acuerdo extraestatutario, conviene señalar que no todas las jugadoras que aparecen en la lista de compensación definitiva están afiliadas a los sindicatos firmantes del pacto (Futbolistas ON y AFE), ni todos los clubes incluidos en ella pertenecen a la ACFF (son socios el Club Deportivo de Escuelas de Fútbol Logroño, el Real Club Deportivo Espanyol de Barcelona, SAD, y el Levante Unión Deportiva, SAD, pero no así el Athletic Club de Bilbao y el Real Madrid Club de Fútbol). Haciendo recuento de las posibles personas afectadas por las compensaciones, hay que decir que, de las 17 jugadoras (de 6 clubes) inicialmente incluidas en la lista, 11 decayeron por renovación de contrato con su club (percibiendo un incremento de su retribución del 7 % de la cantidad fijada por compensación, según dispone el art. 20 convenio), quedando definitivamente relacionadas 6 futbolistas, de las cuales 2 trabajaban en el Athletic de Bilbao, que no es socio de la ACFF, por lo que no quedarían afectadas tras la validación judicial de la lista. Las 4 jugadoras restantes, que no estaban sindicadas a las organizaciones firmantes, aunque sus clubes estaban en la asociación patronal (2 del Espanyol y 2 del Levante), tenían fijadas cuantías de compensación que oscilaban entre los 15.000/20.000 euros de las primeras y los disuasorios 500.000 euros de las segundas (muy distantes de los importes convenidos hasta ahora en España por el traspaso de una jugadora, por lo que en principio estas 2 jóvenes deportistas hubieran tenido difícil concertar nuevos contratos con otros clubes de mantenerse la eficacia general del convenio –las jugadoras del Levante, Ona Batlle y Eva Navarro, tenían interés en firmar con el Real Madrid, al quedar este libre de pagar la compensación por ellas; no obstante, la primera decidió en junio fichar por el Club de Fútbol Femenino Manchester United, mientras que la segunda optó en agosto por renovar en su equipo–). Según lo ocurrido, antes y después de la [sentencia](#) (que se dicta en pleno periodo estival de fichajes), parece que ningún club y ninguna jugadora quedan afectados de manera efectiva por la [SAN](#), puesto que todas las futbolistas cuyo contrato expiraba han fichado durante el verano de 2020 (marcado por la incertidumbre) por el club de su elección.

Curiosamente, el [pronunciamiento de la AN](#) respalda la validez de la lista (y, por tanto, de los abonos por formación para los clubes contratantes que firmaron el pacto extraestatutario), aunque en la práctica «libera» de toda obligación negociada (dineraria y de otra

índole), eso sí, solo hasta la publicación del I CCFFP en el BOE (el pasado 15 de agosto), a aquellos clubes que no hubiesen suscrito el mismo. Por supuesto, el periodo de nuevas contrataciones en 2020 ha estado presidido por el desconcierto y la indecisión de clubes y jugadoras, quedando en el aire algunas elevadas cantidades compensatorias que habrían tenido que abonar/recibir los clubes y el sustancioso/disuasorio 15 % de las mismas que hubieran percibido las futbolistas (ex art. 20 convenio). Así las cosas, la lectura de expertos y aficionados es que paradójicamente la reclamación judicial de un sindicato ha conseguido, de un lado, perjudicar los intereses de algunas jugadoras profesionales y, de otro, beneficiar a ciertos clubes de fútbol bien asentados económicamente. A mayor complejidad, conviene señalar que el referido convenio, publicado ya en el BOE, retrotrae sus efectos al 1 de julio de 2019 (fecha establecida para su entrada en vigor) y extiende su duración hasta el 30 de junio de 2020 (fecha ya superada al momento de dictarse la sentencia y a día de hoy). En principio, se ha prorrogado su vigencia 1 año más (art. 5 convenio), ya que no ha sido denunciado por ninguna de las partes firmantes (que se encontraron con los plazos sobrepasados). En breve y si impera la paz, podrá afrontarse una renegociación que aborde la mejora de la regulación de la compensación por formación para que, como es deseable, se adapte a la realidad del fútbol femenino y se favorezca la formación y contratación de las jugadoras noveles. En todo caso, parece que clubes y jugadoras han dedicado el estrecho periodo comprendido entre el fallo judicial (21 de julio) y la publicación oficial del convenio a mediados de agosto para cerrar las contrataciones de cara a la temporada 2020-2021, cuyo calendario ha quedado fijado en el mes de septiembre para que comiencen en breve los encuentros de la Liga de la Primera División Femenina.

#### 4. Trascendencia de la doctrina asentada

De partida, el **pronunciamiento judicial** argumenta la falta de eficacia general y vinculante de los acuerdos extraestatutarios y lo hace en un caso concreto que, por afectar a la inédita regulación negociada de las condiciones de trabajo de las jugadoras de fútbol, suscita, si cabe, mayor interés jurídico. La aportación principal de la SAN es la revisión esclarecedora que efectúa de ciertas cuestiones relevantes en materia de conflictos colectivos, tanto al rechazar las excepciones procesales previas, como al abordar temas de fondo, ofreciendo una fundamentación rotunda a cada argumentación de las partes, aportando puntualmente doctrina jurisprudencial asentada y considerando innecesario entrar a temas de legitimación sindical. Por tanto, a nuestro parecer, la SAN está jurídicamente bien anclada respecto a las cuestiones de las que conoce en el momento en el que ha de fallar y sirve de revulsivo aleccionador para que las partes enfrentadas intenten resolver en adelante sus diferencias extrajudicialmente, so pena de verse abocadas a decisiones judiciales solventes que les resulten incómodas por no haberse dictado en el momento más conveniente para el conflicto o por la misma falta de pericia de quienes firmaron el acuerdo a la hora de regular (o, más bien, «trasponer literalmente» del convenio colectivo masculino) la compensación por formación para las deportistas.

La cuestión es que, poco después de que la SAN declare el carácter extraestatutario, se produce la publicación oficial del I CCFFP (con un exiguo margen por la pandemia y los escasos días para que, notificada la sentencia a las partes, fuese recurrida o alcanzase firmeza), lo que cambia el panorama, puesto que el convenio ganaría entonces carácter estatutario, obligando a quienes se encuentran comprendidos en su ámbito de aplicación y no solo a quienes lo han firmado. Aunque *de facto* las consecuencias prácticas más inmediatas sobre las contrataciones de las jugadoras sub-23 son las referidas líneas atrás, hay que ser conscientes de que las particularidades estructurales del ámbito deportivo en cuanto a negociación colectiva y representatividad sindical (que se agravan en el caso del fútbol femenino, provocando según se ha visto las confrontaciones de los sindicatos firmantes) impiden un ajuste pleno a las previsiones de la Ley orgánica de libertad sindical y de los artículos 87 y 88 del ET en la materia y dificultan su aplicación; además de tener en cuenta que el camino tomado finalmente por la disposición adicional segunda del I CCFFP publicado oficialmente es más bien de índole extraestatutaria (así lo declara el tenor de tal disposición al fundamentar en «la singularidad del ámbito deportivo» los excepcionales criterios de representación seguidos durante el proceso de negociación del convenio y que se aplicarán para la renovación y modificación del mismo). La doctrina no es pacífica en cuestión tan intrincada, como ponen de manifiesto los esmerados y concienzudos estudios sobre la materia de las profesoras Carmen Sáez (2020) y Remedios Roqueta (2020): en la falta de consenso, los argumentos oscilan ora por la índole extraestatutaria del convenio, ora por la índole estatutaria del mismo, ya que en la teoría y sobre el papel se puede mantener que el I CCFFP inserto en el BOE despliega, hoy por hoy, efectos generales y eficacia normativa respecto de las futbolistas profesionales y los clubes del Campeonato Nacional de la Liga de Primera División Femenina (art. 1 I CCFFP, ámbito funcional), al menos mientras nadie promueva una acción judicial para impedirlo (y que prospere), o existan novedades sindicales que modifiquen el panorama actual, o se renegocie en un futuro un nuevo acuerdo más satisfactorio, o se planteen extrañamente, bien «descuelgues del vigente convenio», bien «convenios de empresa/club» (según la remisión de la disp. final primera I CCFFP a la solución dada por el art. 83.2 ET, y en atención a los arts. 82.3 y 84.2 ET).

Finalmente, cabe preguntarse si el TS hubiera refrendado la SAN de haberse recurrido esta. Posiblemente, el TS hubiera estado de acuerdo con los fundamentos solventes que tuvo que mantener la SAN a favor del carácter extraestatutario del convenio a la luz de lo acaecido en el momento de dictar sentencia, aunque con la posterior publicación oficial del I CCFFP el Alto Tribunal habría tenido que posicionarse sobre el paradójico hecho de un convenio que deviene estatutario, aunque contiene disposiciones desajustadas con el ET. Esta es la apreciación que han debido hacer, en alguna medida, el sindicato y los clubes enfrentados en el litigio, visto el silencio mantenido ante el fallo de la AN. Recordemos que Futbolistas ON no ha recurrido, ya que se conforma con que la AN haya estimado su petición subsidiaria de declarar el convenio extraestatutario (que ha supuesto la invalidación *de facto* de las compensaciones para clubes y jugadoras no asociados/afiliados); AFE también ve con buenos ojos que los efectos prácticos de la sentencia queden bastante diluidos; y,



finalmente, los equipos y futbolistas afectados no desean seguir la batalla judicial, porque ya han cerrado las nuevas contrataciones y, para reclamaciones individuales, habría que accionar por otras vías no colectivas.

Si, hipotéticamente, el TS hubiera conocido del tema y hubiese entrado a cuestiones de representación sindical en el deporte profesional, sería arriesgado, a nuestro juicio, que exigiera en un convenio colectivo regulador de campeonatos/ligas femeninos cosa distinta y más gravosa que la que se está permitiendo en la negociación colectiva de similares convenios de campeonatos/ligas masculinos (de fútbol u otras disciplinas), donde existe similar problemática técnico-jurídica (aunque no se haya debatido judicialmente, de momento, el tema). Eso supondría, en cierta medida, «desmantelar» las bases de presentes y futuras negociaciones colectivas en el deporte profesional en las que se produjesen similares debilidades o carencias de legitimación y representatividad (que, además, son difíciles de superar), comenzando por hacerlo en una modalidad femenina, lo que por supuesto supone aumentar las desigualdades de género ya existentes en el sector deportivo y aumentar la brecha entre jugadores/as.