

COMENTARIO DE REDACCIÓN

Publicado el primer Convenio colectivo del fútbol femenino profesional: tensión extraestatutario versus estatutario y derecho de compensación por formación profesional

1. Publicado el primer Convenio colectivo del fútbol femenino en España. Cerrada la edición del magnífico (por completo, actualizado y argumentado) estudio de la profesora, especialista en derecho del trabajo deportivo, Carmen Sáez Lara, que precede las líneas que ahora siguen, se ha publicado en el BOE el primer Convenio colectivo del fútbol femenino en España (I CCFFP), incluido en su número 220, de 15 de agosto (corrección de errores en BOE núm. 223, de 19 de agosto). Su eficacia temporal tiene un carácter retroactivo (1 de julio de 2019-30 de junio de 2020). Cerrado el original de la profesora Sáez Lara, estaba pendiente de publicar esta histórica norma de autorregulación convencional de las relaciones profesionales en el fútbol femenino (jugadoras de los equipos de Primera Iberdrola), caracterizadas por arraigadas segregaciones sexistas respecto de la situación de sus homólogos masculinos. Así se ha podido comprobar en el estudio de referencia aquí aludido. El retraso se ha debido –además de a la pandemia– a la necesidad de resolverse la reclamación que interpuso uno de los sindicatos firmantes, UGT, también algo histórico (es la primera vez que un sindicato de clase firma un convenio de este tipo, habiendo sido firmados los anteriores, como se explica en el artículo referido, solo por asociaciones profesionales del ramo, no solo segregacionistas en sus inicios, sino monopolistas), que impugnó la cláusula relativa a la elección de la representación social de las jugadoras a la hora de negociar o modificar el convenio. Los problemas interpretativos de esta singular cláusula (impuesta por la Asociación de Futbolistas Españoles –AFE–) se han comentado en el estudio.

¿Tiene algo de particular jurídicamente esta publicación, más allá del dato en sí? En principio, sí. Otro de los principales puntos polémicos de este I CCFFP es el artículo 20, relativo a la lista de compensación por derechos de formación, con el que los clubes impusieron recargos de hasta 500.000 euros a las jugadoras sub-23. Este caso sería denunciado por el –nuevo– sindicato Futbolistas ON, reclamando bien su nulidad (medida a la que posteriormente se adhirió el Real Madrid), bien que no fuese aplicable más que a las partes firmantes –jugadoras y clubes–, porque la falta de publicación del convenio impediría que se declarase estatutario el I CCFFP. Por lo tanto, en su condición de extraestatutario solo podría aplicarse a los sujetos firmantes, lo que llevaba a la exclusión de tres importantes clubes –Real Madrid, Barcelona y Athletic de Bilbao–. ¿Cambia su publicación la situación?

2. La Audiencia Nacional (AN) valida la cláusula pactada sobre los derechos compensatorios por formación, pero califica como extraestatutario el I CCFFP, por tanto, de eficacia limitada, al no estar –aún– publicado. La Sentencia de la AN (SAN) 55/2020, de 21 de julio, estimó parcialmente la demanda colectiva del sindicato reclamante, cuya pretensión principal era la declaración de nulidad de la lista de compensación por formación prevista para el año 2019/2020 respecto de las jugadoras menores de 23 años (citado art. 20 I CCFFP¹). Tres razones se esgrimen:

- Forma (haber sido presentada extemporáneamente a la comisión paritaria).
- Procedimiento (no haber sido negociada individualmente con la jugadora afectada, por lo que la determinación unilateral resultaría arbitraria ex art. 1.256 Código Civil).
- Fondo (por resultar algunas de las cantidades absolutamente desproporcionadas).

Pero –seguramente consciente el sindicato de lo débil de sus razonamientos para este tipo de procedimiento– incorporó una pretensión subsidiaria. Así, en previsión del fracaso del argumento principal, incorporó como *petitum* subsidiario que se declara judicialmente el mero carácter de pacto con eficacia extraestatutaria, dada la ausencia de publicación en el BOE, a fin de que resulte aplicable únicamente a los sujetos que lo han firmado (excluiría al Real Madrid Club de Fútbol –antes llamado Club Deportivo Tacón–, al Fútbol Club Barcelona y al Athletic de Bilbao).

Desestimadas por la sala las excepciones procesales (de falta de acción y de inadecuación de procedimiento), hará lo propio con la pretensión principal. Primero, la entiende presentada en plazo por la Asociación de Clubes del Fútbol Femenino (ACFF), sin perjuicio de las situaciones singulares que pudieran producirse en cada caso y que deberán ventilarse a través de acciones individuales. La naturaleza colectiva de la medida impide una valoración singularizada, sin que, además, la sala tenga, en tal caso, competencia. Segundo, el convenio no requiere fijación consensuada de la cantidad por formación, ni se refiere a pacto o convenio alguno. Al contrario, emplea el término «libertad» en la determinación de importes, lo que es sinónimo del carácter unilateral (FJ 6.º). Tampoco considera desproporcionado, en sí mismo, el artículo 20, conforme a la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (Sentencia de 16 de marzo de 2010, asunto C-325/08, Olympique Lyonnais).

¹ Este precepto establece que, para el caso de que, tras el cese por expiración del tiempo, la futbolista profesional estipulase un nuevo contrato con otro club, este último deberá abonar al equipo de procedencia la compensación que libremente haya fijado en las listas de compensación. Además, no podrá incluirse a ninguna jugadora de 23 años o menos y, en el caso de que efectivamente se realice el contrato con un nuevo club, la futbolista tendrá derecho a percibir el 15 % de la citada compensación a la finalización del contrato.

Presupuesta la legitimidad del objetivo compensatorio para el fomento de la contratación y la formación de jóvenes jugadoras (en este caso), la eventual desproporción debe valorarse caso a caso y para ello no tiene competencia, insiste, la sala (FJ 7.º).

En cambio, sí se acoge la pretensión subsidiaria, en cuanto se declara probado que, a fecha del juicio, el convenio no había sido objeto de publicación en el BOE, por lo que (FJ 8.º):

- No reunía uno de los requisitos de validez del [artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores](#) (ET), la publicidad normativa, con lo que su eficacia en general, y de la lista de compensación en particular, habría de limitarse a los sujetos firmantes (futbolistas y clubes que suscribieron el [I CCFFP](#)), sin que pueda extenderse más allá.
- Tampoco conlleva una suerte de adhesión tácita de los clubes no firmantes del mismo por el hecho de acudir al acto oficial de firma en el Congreso de los Diputados (como pretende la ACFF) o por el hecho de haber incluido jugadoras en la lista de compensación: «pues la adhesión [...] no es un acto que pueda desarrollarse de manera presunta, sino que su procedimiento viene desarrollado en el artículo 92.1 de la norma estatutaria y exige, entre otros requisitos, de la previa comunicación a la autoridad laboral [...]».

3. ¿La publicación del I CCFFP cambia la situación jurídica y obligará a rectificar la decisión de la AN, dotándolo de carácter estatutario, extendiendo los derechos compensatorios por formación profesional de las jugadoras jóvenes a todos los clubes que participan en la Liga Primera Iberdrola? Sin duda, esta es una gran cuestión interpretativa que permanecerá sin una solución específica y que seguramente abocará a un nuevo conflicto jurídico en la materia.

Como se ha mantenido en el [estudio de la profesora Sáez Lara](#), sosteniéndolo con muy buenas razones jurídicas, el [I CCFFP](#) seguiría siendo, pese a sus notables singularidades en orden a los sujetos firmantes (tres sujetos sindicales firmantes: dos asociaciones profesionales con una implantación más que suficiente en el sector y un sindicato de clase más representativo a nivel estatal), extraestatutario, por la falta de cumplimiento por las partes negociadoras de los requisitos de legitimación negociadora, contemplados en el [título III del ET](#), pues su presupuesto esencial (la celebración de elecciones sindicales) es ajeno, *de facto*, al deporte profesional. Ninguno de los sindicatos firmantes, a pesar de sus altos índices de implantación, siguiendo el criterio de la representación afiliativa, así como de la mayor representatividad de UGT, tendría *de iure* –dice la profesora– los requisitos para negociar un convenio de eficacia general, «aunque despliega *de facto* una eficacia personal general». Recuérdese que es una cuestión de orden público, por lo tanto, no disponible para las partes, aunque evidencie una clarísima disfunción del rígido sistema estatutario, pese a que en varias reformas se ha intentado flexibilizar este tipo de exigencias, a fin de promover

la negociación estatutaria en ámbitos de difícil implantación, por diversos motivos, entre ellos, como en el deporte profesional, más en el femenino, por falta de sujetos suficientemente legitimados ex artículos 87 y 88 del ET.

Por supuesto, no es pretensión de este comentario-glosa de redacción, al hilo de los nuevos datos jurídicos aparecidos una vez cerrada la edición del estudio doctrinal expresamente dedicado al tema, entrar a discutir mínimamente los argumentos. Solo dejar constancia de esos datos y de las diversas lecturas que provocan, a fin de que las personas lectoras interesadas estén en disposición de toda la información, útil y más reciente. Al respecto, cabe afirmar, primero, que la eventual carencia de esa eficacia estatutaria no ha sido reparada por el ministerio, siendo publicado como si de estatutario se tratase. Segundo, no faltan comentarios en la doctrina que consideran que, una vez publicado en el BOE, el I CCFFP «gozará de una presunción de ser estatutario y, por consiguiente, estará dotado de eficacia personal general y eficacia jurídica normativa» (arts. 3.1 b) y 82.3 ET)². Esta eficacia normativa hará que se extienda a todas las profesionales y entidades de la competición, siendo indisponible para la autonomía individual, como es bien sabido y sin que haya riesgo real, sí normativo, de que pueda verse, en la práctica, inaplicado, por la vía del artículo 84.2 del ET (convenio de club) o del artículo 83.2 del ET (cláusulas de descuelgue), dada la falta de tradición –y posibilidades reales– de negociación de «empresa»³.

Sin entrar mínimamente en el debate jurídico y doctrinal –se insiste–, sí se evidencia que, de la solución jurídica que se siga, se derivará una solución u otra para los referidos derechos de compensación por formación profesional en caso de transferencia de jugadoras. Aunque el artículo 20 del I CCFFP no es más que una aplicación del artículo 14.1 del Real Decreto 1006/1985, conforme al cual:

Para el caso de que tras la extinción del contrato por expiración del tiempo convenido, el deportista estipulase un nuevo contrato con otro club o entidad deportiva, mediante convenio colectivo se podrá pactar la existencia de una compensación por preparación o formación, correspondiendo al nuevo club su abono al de procedencia.

² Vid. Roqueta Buj, R. (2020). El convenio colectivo de trabajo para el fútbol femenino. *Revista Aranzadi de Derecho de Deporte y Entretenimiento*, 68. Un resumen en <<https://iusport.com/art/105262/el-convenio-colectivo-del-futbol-femenino>>.

³ Precisamente, la disposición final primera del Protocolo para la elección de la representación social en la comisión negociadora prevé:

[...] para solventar las discrepancias que pudieran surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores se seguirán los procedimientos que se establezcan a este respecto en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico conforme a lo dispuesto en tal artículo.

Sabido es que esa restricción legislativa a la libertad de movilidad profesional (libertad poscontractual de las jugadoras, una vez cesadas por una causa contractualmente prevista) se ha interpretado restrictamente, como derecho básico que es, y se exige convenio colectivo estatutario, de eficacia jurídica normativa y personal general. ¿Entonces qué? Pues, como casi siempre, depende. Si se considera que, publicado el [I CCFFP](#), ya se ha subsanado en el único déficit estatutario del convenio, se garantizarán los derechos de los clubes a estos efectos, hayan firmado o no el convenio colectivo, si no, si se entiende que sigue habiendo un déficit de legitimación, la doctrina de la AN seguirá vigente.

Veremos. No solo el «asunto Messi» llama a las puertas del derecho del trabajo para resolver problemas del fútbol contemporáneo, descontrolado económicamente cuando se trata de las «estrellas». También esta nueva dimensión, la creciente presencia de la mujer en el deporte profesional, que hará que la perspectiva de género asuma una creciente relevancia en la valoración jurídica de su –arraigada anómala– situación, como se expuso en el número 448 de esta revista (julio 2020), en el [análisis de pioneras iniciativas en la liga de EE. UU.](#), pero que, sin duda, llegará, más pronto que tarde, a la española. Los cuidados análisis de las profesoras [Carmen Sáez](#) y [Pilar Conde](#) así lo ilustran con sobrada solvencia. El Tribunal Supremo (TS) tendrá más de una oportunidad de fijar una nueva doctrina jurisprudencial en la materia, asumiendo esta perspectiva de género, tal y como ya está haciendo en otros ámbitos, como en el de enfermedades profesionales, e incluso de accidentes, aun no laborales (por ejemplo, [STS 580/2020, de 2 de julio](#)). Un magnífico [análisis jurídico de esta actualidad](#) aparece también en este número, a cargo del abogado, especialista en la materia, Miguel Arenas.

Consejo de redacción



Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons BY-NC-ND 4.0