

LA CIRCULAR NÚMERO 1.171/2008 DE LA FIFA SOBRE REQUISITOS MÍNIMOS PARA CONTRATOS ESTÁNDAR DE JUGADORES EN EL FÚTBOL PROFESIONAL

Ignacio García-Perrote Escartín, Catedrático de Derecho del Trabajo y abogado

Sergio Ponce Rodríguez, abogado

Álvaro Navarro Cuéllar, abogado

SUMARIO

- 1. NATURALEZA, OBJETIVOS Y APLICABILIDAD DE LA CIRCULAR EN ESPAÑA**
- 2. ANÁLISIS DEL CONTENIDO SUSTANTIVO DE LA CIRCULAR**
 - 2.1. Contrato y contratantes**
 - 2.1.1. Número de ejemplares**
 - 2.1.2. Duración del contrato**
 - 2.1.3. Contrato de los menores**
 - 2.2. Definiciones**
 - 2.3. Relación de las partes contratantes**
 - 2.4. Obligaciones del club**
 - 2.5. Obligaciones del jugador**
 - 2.6. Derechos de imagen**
 - 2.7. Contratos de cesión**
 - 2.8. Normas disciplinarias / protesta**
 - 2.9. Dopaje**
 - 2.10. Arbitraje**
 - 2.11. Disposiciones legalmente vinculantes de los órganos futbolísticos**
 - 2.12. Convenio colectivo**
 - 2.13. Disposiciones finales**
 - 2.13.1. El derecho aplicable**
 - 2.13.2. La jurisdicción de los tribunales**
 - 2.13.3. Versión oficial del contrato**
 - 2.13.4. Confidencialidad del contrato**

- 2.13.5. **Permanencia en vigor del contrato en caso de sobrevenir la nulidad de alguna de sus previsiones**
 - 2.13.6. **Interpretación de las estipulaciones del contrato**
 - 2.13.7. **La mención a los anexos que formen parte íntegra del contrato y que se entregan al jugador**
 - 2.13.8. **La forma escrita de todas las modificaciones, suplementos o supresiones de partes del contrato**
- 3. **CONCLUSIÓN**
 - 4. **ANEXO. CIRCULAR NÚMERO 1.171/2008 DE LA FIFA**

1. **NATURALEZA, OBJETIVOS Y APLICABILIDAD DE LA CIRCULAR EN ESPAÑA**

El pasado 24 de noviembre de 2008 el Secretario General de la Fédération Internationale de Football Association (en adelante, la “**FIFA**”) dirigió a los miembros de esta asociación la Circular nº 1.171/2008, de requisitos mínimos para contratos estándar de jugadores en el fútbol profesional (en adelante, la “**Circular**”). Por su interés y quizás limitada difusión, el texto íntegro de la Circular se adjunta como Anexo al final del presente artículo.

Se trata de una norma interna de la FIFA, dirigida a sus asociaciones miembros, en la que se enumeran y detallan, con más o menos acierto (como analizaremos posteriormente), las condiciones mínimas que, según la FIFA, deben incluirse en los contratos de trabajo que rijan las relaciones contractuales entre clubes de fútbol y futbolistas profesionales.

Como señala el propio Secretario General de la FIFA en la comunicación enviada a sus asociados, la Circular recoge directrices o “*directivas con el fin de cubrir los derechos y deberes más importantes de las partes involucradas en un contrato*” en el fútbol profesional. Continúa el Secretario General afirmando que la Circular “*tiene como fin crear un estándar mínimo y debe tomarse como base para discusiones posteriores*” en el seno de cada asociación miembro de la FIFA.

Es decir, nos encontramos ante lo que la FIFA pretende que sea el mínimo obligatorio a partir del cual las partes firmantes de un contrato entre un futbolista profesional y su club puedan regular su relación contractual.

No cabe duda de que el fin de la Circular es loable: fijar y armonizar el contenido mínimo que deben incluir todos los contratos de fútbol profesional entre clubes de fútbol y futbolistas profesionales que pertenezcan a federaciones asociadas a la FIFA. Parece incluso un objetivo más plausible si pensamos en aquellos países con federaciones asociadas a la FIFA que carezcan de un régimen normativo desarrollado o incluso en las contrataciones de futbolistas extranjeros en donde entren en conflicto las normas de más de un régimen legal.

Pese a ser éste su fin último, la Circular incluye algunos epígrafes que parecen exceder este cometido. A modo de ejemplo y, como se podrá analizar con mucho más detalle en el apartado segundo de este artículo, la Circular incluye epígrafes que, lejos de regular un contenido o unos requisitos mínimos para los contratos de fútbol profesional, contienen meras recomendaciones o consejos de buena praxis o incluso previsiones que pretenden calificar la naturaleza jurídica de la relación entre un club de fútbol y un futbolista profesional.

Por otro lado y, como se detallará a continuación, la eficacia directa de la Circular resulta reducida en países como el nuestro en los que existe un sistema legal de fuentes determinado y en el que el legislador, por una parte, y los representantes de clubes y futbolistas, por otra, ya han establecido y acordado las condiciones mínimas que deben regir las relaciones contractuales entre clubes de fútbol y futbolistas profesionales a través de la negociación colectiva.

Recordemos que en España estas condiciones mínimas vienen reguladas en el Real Decreto 1006/1985, de 26 de junio, por el que se regula la relación laboral especial de los deportistas profesionales (en adelante, el “**Real Decreto 1006/1985**”), en el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, el “**Estatuto de los Trabajadores**”), norma supletoria del Real Decreto 1006/1985 y en el Convenio Colectivo para la Actividad de Fútbol Profesional, publicado en el Boletín Oficial del Estado el 4 de noviembre de 2008 (en adelante, el “**Convenio Colectivo**”), suscrito entre la Liga Nacional de Fútbol Profesional (en adelante, la “**LNFP**”) y la Asociación de Futbolistas Españoles (en adelante, la “**AFE**”).

De hecho, pese a la voluntad de la FIFA de crear algunas disposiciones de carácter vinculante entre clubes de fútbol y futbolistas profesionales (como así se desprende de la redacción de algunos preceptos de la Circular y de expresiones tales como “*el contrato deberá contener*”,

“*el contrato deberá fijar*”, “*el contrato garantiza*”), el propio prólogo de la Circular menciona que, al elaborar un contrato de fútbol profesional, las partes firmantes deben tener en cuenta y respetar tanto la legislación nacional en la materia como los convenios colectivos, si existiesen.

Literalmente el prólogo afirma que “*al elaborar un contrato individual ambas partes deberán tomar en cuenta los siguientes puntos: (a) la legislación nacional y especialmente las preceptivas cláusulas contractuales; (b) los convenios colectivos (CC), si existen; (c) las disposiciones legalmente vinculantes de los órganos futbolísticos (FIFA, incluso el Código Ético, Confederaciones, federaciones miembros y ligas profesionales, donde existan.), esto es los estatutos, los reglamentos o las decisiones de estos órganos (...)*”.

Así, consciente de que el contenido de la Circular tiene limitada fuerza vinculante entre las partes firmantes de un contrato de fútbol profesional, esto es, los clubes y los futbolistas, el propio Secretario General de la FIFA insta a sus asociaciones miembros “*a asegurarse de que estos requisitos mínimos respaldados por el Comité Ejecutivo de la FIFA sean regulados y acordados como mínimo*”. Es decir, la FIFA solicita a sus miembros (en España, la Real Federación Española de Fútbol) que hagan lo posible para que los contratos que regulan las relaciones entre sus clubes de fútbol y futbolistas profesionales incluyan el contenido mínimo desarrollado por la Circular y que ésta no termine siendo una mera declaración de intenciones, por muy loable que sea.

En todo caso, lo que parece poco discutible es que la FIFA, una asociación internacional de carácter privado, no tiene posibilidad alguna de establecer de forma directa obligaciones para los clubes y los futbolistas profesionales por lo que al contenido y características de su relación laboral se refiere. Otra cosa es que la FIFA, consciente de que las asociaciones miembro pueden tener capacidad de incidir, en sus ordenamiento jurídicos nacionales, en la determinación de un modelo de contrato de trabajo estándar, pretenda establecer en esta Circular, quizás con cuestionable acierto, aquellas previsiones y materias respecto de las cuales la asociación o federación correspondiente tiene que prestar una mayor atención a la hora de preparar un modelo estándar de contrato de trabajo.

En otras palabras, la Circular supondría una especie de guía u hoja de ruta que las federaciones nacionales deben utilizar a la hora de determinar (bien unilateralmente en

aquellas jurisdicciones en las que tengan esa posibilidad, bien por vía de la negociación colectiva en aquellos ordenamientos en los que puedan participar en ella) el contenido del contrato de trabajo.

Centrándonos en el caso español, parece que la Real Federación Española de Fútbol (en adelante, la “**RFEF**”) carece de potestad normativa respecto de las condiciones laborales de los futbolistas profesionales. Igualmente, no tiene una participación directa en la negociación colectiva, en la medida en que la misma, en la actualidad, corresponde a la LNFP, por lo que a la parte empresarial se refiere, y a la AFE, en cuanto que representación social.

No obstante, no puede negarse la interrelación existente entre la RFEF, la LNFP y los propios futbolistas, por lo que el hecho de que la RFEF carezca de potestad o legitimación directa para crear o establecer el contenido mínimo del contrato de trabajo, no significa que, de hecho y por razones obvias, pueda incidir en la creación de ese contrato de trabajo estándar o modelo, así como en la misma negociación colectiva.

Por lo tanto, como anteriormente se ha mencionado y para el caso español, la Circular ha de interpretarse como una guía o recomendación de la FIFA a sus miembros para que, en la medida en que les sea posible y de acuerdo con los ordenamientos jurídicos nacionales, intenten que se incluyan determinados aspectos en los contratos de trabajo de los futbolistas profesionales.

Como consecuencia de lo anterior y a modo de conclusión, para que la Circular fuera directamente aplicable en España tendría que seguir una de las siguientes vías, previo respeto de la normativa aplicable en nuestro país (e.g., Constitución Española, Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 1006/1985, Convenio Colectivo, etc.): (i) que el legislador español decidiera implantar su contenido a través de una norma; (ii) que en sede de negociación colectiva su contenido fuera negociado y su inclusión acordada (por ejemplo, en el clausulado del próximo Convenio Colectivo) y; (iii) que los clubes y los jugadores pactaran de forma individual la sujeción del contrato de trabajo a los contenidos de la Circular, libre y voluntariamente.

2. ANÁLISIS DEL CONTENIDO SUSTANTIVO DE LA CIRCULAR

Una vez realizado el análisis acerca de la aplicabilidad de la Circular a los contratos de trabajo de los futbolistas profesionales, en este apartado se realizará un análisis del contenido sustantivo de la Circular. En concreto se analizarán los requisitos mínimos que la Circular considera que deben cumplir todos los contratos de trabajo de los futbolistas profesionales, a la luz del ordenamiento jurídico español, con especial referencia a aquellos aspectos que podrían considerarse incompatibles con éste.

Como se ha comentado anteriormente, la norma fundamental que regula la relación laboral de los deportistas profesionales con sus clubes empleadores es el Real Decreto 1006/1985. Esta norma se ve complementada, por un lado y en primer lugar, por el propio Estatuto de los Trabajadores, en cuanto que derecho supletorio del Real Decreto 1006/1985 (como establece su artículo 21), así como por el Convenio Colectivo.

No obstante, debe tenerse en cuenta que el Convenio Colectivo es aplicable, como establece en su artículo 1, a *“los Futbolistas Profesionales que prestan sus servicios en los equipos de los Clubes de Fútbol o Sociedades Anónimas Deportivas adscritos a la Liga Nacional de Fútbol Profesional”*. Por ello, el Convenio Colectivo no es de aplicación a los futbolistas profesionales que no estén empleados por un club de fútbol perteneciente a la LNFP (es decir, de la Primera y Segunda División españolas). En concreto, y sin entrar ahora a analizar esta cuestión que excede ampliamente del objeto del presente trabajo, se deberán considerar futbolistas profesionales, en virtud de lo establecido en el artículo 1.2 del Real Decreto 1006/1985, aquellos futbolistas que, en virtud de una relación de carácter regular, reciban una retribución por dedicarse a la práctica del fútbol por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de un club o entidad deportiva, siempre que dicha retribución exceda de la mera compensación de los gastos incurridos por la práctica del fútbol.

Por lo tanto, al margen de la complejidad que en la práctica pueda presentar la anterior definición, lo que sí que parece claro es que existen ejemplos evidentes de futbolistas que, no participando ni en la Primera ni Segunda división, deben ser considerados futbolistas profesionales a los efectos del ordenamiento jurídico español y de la propia Circular, aunque no les sea de aplicación el Convenio Colectivo.

Sentado lo anterior, a continuación se realizará el análisis del contenido material de la Circular a la luz de las disposiciones normativas aplicables en España, para así poder concluir en qué medida sería posible incorporar al contrato de trabajo el contenido mínimo establecido en la Circular.

2.1. Contrato y contratantes

Tras un pequeño prólogo, transcrito en el apartado anterior, la Circular enuncia en su primer apartado una serie de requisitos o condiciones relacionadas, principalmente, con la forma del contrato de trabajo o los requisitos que desde un punto de vista formal debe reunir el contrato de trabajo de un futbolista profesional.

Al contrario de lo que sucederá en los sucesivos apartados de la Circular, como tendremos oportunidad de comentar, la redacción de este primer apartado es coherente con la finalidad, al menos teórica, de esta Circular, es decir, el establecimiento o enumeración de los requisitos mínimos que debe cumplir el contrato de trabajo. Así, en este primer epígrafe se utilizan expresiones como *“el contrato debe formalizarse por escrito”* o *“el contrato deberá contener claramente los datos”*, etc. Como veremos, según se avanza en la lectura de la Circular, la redacción parece ir separándose del objetivo inicial y las expresiones utilizadas dejan de ser totalmente coherentes con su finalidad. Así, de formulaciones de carácter imperativo como las que se acaban de mencionar, se pasa a definir términos que poco o nada tienen que ver con un requisito o contenido mínimo (por ejemplo, cuando en el apartado 9 se establece que *“el dopaje es el uso de sustancias y/o métodos prohibidos”*). Podría pensarse que nos encontramos ante problemas de traducción, pero debe recordarse que el español es uno de los idiomas oficiales de la FIFA.

No obstante, como decimos, en este primer apartado relativo a la forma del contrato, la redacción se mantiene fiel al objetivo inicial y se establecen una serie de requisitos y formalidades que deberá reunir el contrato de trabajo del futbolista profesional.

Así, en su **párrafo 1.1** se establece que *“el contrato debe formalizarse por escrito y contener la firma válida de ambas partes. Deben indicarse el lugar y la fecha de la firma del contrato”*.

Comenzaremos analizando a este respecto el ordenamiento jurídico español aplicable en esta materia, para determinar hasta qué punto las previsiones normativas ya prevén estos requisitos como mínimos o si, por el contrario, esto no es así y pueden existir determinadas fricciones.

En primer lugar, debemos acudir al artículo 3 del Real Decreto 1006/1985 que regula precisamente la forma y el contenido del contrato. El primero de los requisitos que allí se establece es coincidente con el referido por la Circular, que no es otro que **la obligación de que el contrato de trabajo del futbolista profesional sea formalizado por escrito**. Esta previsión expresa es importante porque el artículo 8 del Estatuto de los Trabajadores no exige, con carácter general, que los contratos de trabajo deban formalizarse por escrito. No obstante, el propio artículo 8 del Estatuto de los Trabajadores establece que será necesario formalizar el contrato por escrito cuando así lo establezca una “*disposición legal*”. Entendemos, precisamente, que esto es lo que lleva a cabo el artículo 3 del Real Decreto 1006/1985, en la medida en que esa referencia a “*disposición legal*” que realiza el Estatuto de los Trabajadores debe entenderse referida a cualquier disposición normativa, sin que sea necesario que dicha norma ostente el rango de ley.

A continuación, el artículo 3 del Real Decreto 1006/1985, en su apartado 2 y tras hacer referencia al número de ejemplares en los que debe formalizarse el contrato, sobre lo que volveremos posteriormente, simplemente menciona que el contrato deberá incluir la identificación de las partes, sin realizar mayores referencias al respecto.

Por el contrario, como se ha mencionado, la Circular es mucho más exhaustiva. En primer lugar, exige que el contrato contenga la firma válida de ambas partes. Esta exigencia y el tenor literal de la misma puede hacernos pensar que es necesario que el propio futbolista, en tanto que una de las partes, debe firmar necesariamente el contrato de forma personal (al hablar de firma válida), sin que sea posible la firma por parte de agentes o representantes.

Igualmente, en sus **párrafos 1.3 y 1.4**, la Circular menciona de forma detallada cómo ha de identificarse a las partes, estableciendo, por ejemplo, que deberá incluirse la fecha de nacimiento y dirección completa del jugador o que, respecto del club, deberá hacerse constar el nombre completo y registrado del club, nombre y dirección de la persona física que representa a la entidad deportiva, etc.

Asimismo, la Circular establece una información de carácter adicional a incluir en el contrato, en concreto, el lugar y la fecha en la que se firma el contrato. Esta exigencia, sin embargo, no existe en el Real Decreto 1006/1985. A primera vista puede pensarse que se trata de una cuestión menor o poco significativa. Sin embargo, el cumplimiento de este tipo de requisitos formales puede adquirir una relevancia significativa en los casos en los que pueda producirse una duplicidad de documentos contractuales con distintos clubes, o incluso con el mismo club, que arroje dudas acerca del contrato que ha de considerarse válido o al menos preferente. La inclusión de la fecha y el lugar en el que se firma el contrato puede ser una información relevante a estos efectos y puede esclarecer el desarrollo de los acontecimientos, permitiendo así una más rápida y sencilla solución del conflicto.

Por lo tanto, por lo que se refiere a la identificación de las partes y del lugar y fecha en la que se ejecuta el contrato, podemos concluir que la Circular es más exigente que el Real Decreto 1006/1985.

No obstante, el Convenio Colectivo (que hemos de recordar que no sería de aplicación a todos los futbolistas profesionales), vendría a solventar esta falta de exhaustividad del Real Decreto 1006/1985, en la medida en que, si bien es cierto que en su artículo 12.1 se limita a mencionar que el contrato que se suscriba deberá ajustarse a las prescripciones del artículo 3 del Real Decreto 1006/1985 ya analizado, posteriormente incorpora, como Anexo I al Convenio Colectivo, el modelo de contrato en el cual, entre otros aspectos, se incluye la fecha y el lugar de celebración del contrato, así como una completa identificación de las partes. En todo caso, parece que el Convenio Colectivo no establece la obligación de realizar los contratos siguiendo dicho modelo, sino que lo incluye como una mera guía o recomendación al respecto.

2.1.1. Número de ejemplares

El **párrafo 1.2 de la Circular** establece que *“a cada uno de los contratantes se le entregará una copia del contrato. Se enviará otro ejemplar a la liga profesional y/o a la federación miembro, que registrará el contrato según las normas del órgano futbolístico correspondiente”*.

En primer lugar, hemos de mencionar quizás lo que es la primera manifestación de la deriva de la Circular respecto de su objetivo, ya que, como puede observarse en este párrafo, la Circular no establece un requisito del contrato, sino que establece obligaciones de depósito y comunicación, referidas, no sólo a las partes contratantes, sino al propio órgano futbolístico que recibe dicha comunicación, al exigir que éste registre el contrato suscrito.

A este respecto, el artículo 3.1 del Real Decreto 1006/1985 dispone que el contrato deberá realizarse en tres ejemplares, especificando que dos de ellos serán para cada una de las partes y el tercero para el INEM, actualmente el servicio público de empleo que corresponda. Comprobamos, por tanto, que mientras que la Circular “olvida” al INEM o al servicio público de empleo, el Real Decreto 1006/1985 hace lo propio con los órganos futbolísticos correspondientes.

De nuevo el Convenio Colectivo es más específico sobre la materia y en su artículo 12.2 establece que los contratos se formalizarán por sextuplicado ejemplar, de los cuales, un ejemplar será para cada una de las partes, un tercero para la LNFP, un cuarto para la AFE, el quinto para la RFEF y el sexto para el INEM.

2.1.2. Duración del contrato

El artículo 3.2 del Real Decreto 1006/1985 establece, en su apartado d), que el contrato deberá incluir su duración, sin establecer mayores detalles, si bien es cierto que el Real Decreto 1006/1985 dedica su artículo 6 por completo a esta materia. Por el contrario, el párrafo 1.5 de la Circular establece que el contrato deberá contener claramente *“los datos (día/mes/año) relativos al inicio y a la expiración del contrato. Definirá además los derechos del club y del jugador respecto de una posible prórroga del contrato y/o terminación anticipada del mismo”*.

Puede observarse que la Circular deja un amplio margen de negociación a las partes para establecer la duración del contrato y el régimen de las posibles prórrogas. No obstante, el artículo 6 del Real Decreto establece previsiones específicas en materia de duración que deberán ser respetadas en todo caso por las partes.

Así, en primer lugar, el Real Decreto 1006/1985 establece que los contratos de los deportistas profesionales han de ser necesariamente de duración determinada. Por lo tanto, apartándose

de la regla general aplicable a las relaciones laborales, el Real Decreto excluye expresamente la posibilidad de pactar un contrato de trabajo indefinido con el futbolista profesional, lo cual es perfectamente lógico si tenemos en cuenta que, por razones evidentes, no es posible la práctica del deporte profesional de forma vitalicia.

En segundo lugar, el artículo 6 del Real Decreto 1006/1985, por lo que se refiere a las prórrogas, dispone que, también con una duración determinada, podrán pactarse sucesivos acuerdos al vencimiento del término originalmente pactado. Esta redacción parece excluir la posibilidad de pactar prórrogas en el propio contrato de trabajo, por ejemplo, dejando al club la posibilidad de decidir unilateralmente prorrogar el contrato una vez finalizado el término inicial. Por lo tanto, esta previsión normativa podría suponer una limitación del poder de decisión que la Circular deja a las partes a la hora de pactar el régimen de prórrogas. A este respecto, cabe mencionar que el Convenio Colectivo se remite al propio Real Decreto 1006/1985 a la hora de establecer el régimen de posibles prórrogas del contrato.

2.1.3. Contrato de los menores

La Circular prevé expresamente que en el caso de los contratos celebrados por menores de edad deberá figurar en el contrato la firma del padre o de lo que se denomina en la Circular “*titular de los derechos de educación del menor*”, que probablemente podríamos asimilar a la figura del tutor.

El Real Decreto 1006/1985 no recoge ninguna previsión específica al respecto, por lo que debe acudir al régimen general del Estatuto de los Trabajadores, en concreto a su artículo 6. Existe una prohibición genérica e incondicionada del trabajo de los menores de 16 años. Por lo tanto, no cabría la suscripción de contratos de trabajo de futbolistas profesionales con un menor de 16 años. Evidentemente, en la realidad de las cosas cada vez es menos infrecuente encontrarse casos de menores de 16 años participando en actividades deportivas profesionales, supuestos éstos en los que cabría plantearse en qué medida la relación entre el menor deportista y el club o entidad deportiva es posible que fuera calificada como una relación de trabajo y, por ello, ilegal. En todo caso, ésta es una cuestión distinta que requeriría un análisis exhaustivo y detallado (por ejemplo, si se podría considerar aplicable el apartado 4 del artículo 6 del Real Decreto 1006/1985).

En caso de los mayores de 16 y menores de 18, el artículo 7 del Estatuto de los Trabajadores les reconoce capacidad para contratar siempre que se encuentren emancipados o se cuente con el consentimiento de sus padres o tutores. Por lo tanto, de acuerdo con la legislación española y al contrario de lo exigido por la Circular, la firma o participación de los padres o tutores en el contrato de trabajo celebrado por un menor tan sólo será necesaria en el caso de que éste no se encuentre legalmente emancipado.

Por otro lado, no puede dejar de hacerse referencia a que, si bien es lícita la contratación de menores de 18 años en los términos que se acaban de exponer, existen una serie de limitaciones, entre las que se encuentra la imposibilidad de que desarrollen trabajos nocturnos o que realicen horas extraordinarias, lo cual puede tener relevancia y plantear algún problema, al menos teórico, sobre todo respecto de la primera de las limitaciones mencionadas.

Por último, se debe hacer referencia a que el párrafo 1.6 de la Circular establece la necesidad de que en caso de que participen en las negociaciones personas distintas de las partes en sentido estricto (por ejemplo, los padres, pero también agentes, representantes o incluso un intérprete) tal circunstancia debe mencionarse expresamente, requisito éste no impuesto por las normas españolas.

2.2. Definiciones

El segundo y breve apartado de la Circular está referido a las definiciones del contrato y, más concretamente, a la obligación de definir los conceptos clave. Es complicado determinar a qué se puede estar refiriendo la Circular por “*conceptos clave*” y en qué términos o con qué nivel de detalle se exige una definición. Parece evidente que nos encontramos ante una mera recomendación o consejo de buena praxis, más que a un requisito mínimo indispensable.

Más interés tiene el segundo apartado de este segundo apartado, ya que en él se establece que los conceptos que no se definan expresamente en el contrato tendrán el significado que tengan en los estatutos o reglamentos de la FIFA e incluso en el Código Ético. Parece establecerse, en definitiva, una especie de aplicación supletoria de los textos que se acaban de mencionar a efectos interpretativos del significado o intención de las partes a la hora de incluir un término en el contrato. Esta previsión, que parece por otro lado lógica, deberá siempre aplicarse teniendo en cuenta el significado que esos mismos términos o conceptos puedan tener en la

legislación y normativa aplicable, incluyendo el Convenio Colectivo (por ejemplo, deportista profesional, prórroga, extinción del contrato, salario, etc.).

2.3. Relación de las partes contratantes

Quizás sea en este epígrafe en el que por primera vez se pone de manifiesto una divergencia significativa entre el objetivo original de la Circular (establecer el contenido mínimo del contrato de trabajo) y la realidad de la redacción y tenor literal de lo establecido efectivamente en la Circular.

Así, el **párrafo 3.1** de la Circular, lejos de establecer un requisito del contrato de trabajo, procede a calificar su naturaleza jurídica, lo cual no deja de ser sorprendente si tenemos en cuenta que se trata de una Circular con ánimo de ser aplicada, virtualmente, en todo el mundo y que, como ella misma declara desde el inicio, habrá de estar sometida a la legislación nacional o local aplicable.

En concreto, en el mencionado párrafo, la Circular determina que el contrato entre futbolista profesional y club debe considerarse un contrato laboral. Es decir, determina que, necesariamente, el vínculo que debe existir entre un futbolista profesional y el club para el que presta servicios debe ser de índole laboral. En el caso de España, esta calificación realizada por la Circular coincide con la que el ordenamiento jurídico ha decidido adoptar, es decir, considerar a los futbolistas, en tanto que deportistas profesionales, trabajadores, si bien que con una relación laboral especial. Sin embargo, no es difícil imaginar la existencia de ordenamientos jurídicos en los que, legítimamente, se haya decidido excluir del ámbito laboral a los deportistas profesionales y en los que, por tanto, la calificación realizada por la Circular carezca de toda aplicabilidad. Se debe tener en cuenta que es posible establecer unos requisitos o contenidos mínimos para un contrato, independientemente de su naturaleza, sin perjuicio de que dicha naturaleza pueda limitar o modular determinadas cuestiones. En todo caso, lo que parece evidente es que la Circular ha excedido claramente su objetivo o finalidad estableciendo una calificación jurídica predeterminada de la relación que ha de vincular al futbolista con su club.

La misma o similar reflexión cabe realizar respecto del siguiente inciso de este mismo párrafo 3.1, cuando se afirma que, *“siempre que no se acuerde otra cosa, se aplicará la legislación*

nacional del país en el que esté registrado el club”. Como se comentará más adelante, parece que la Circular, al margen de los tratados y convenios internacionales existentes en materia de legislación aplicable, establece un criterio independiente respecto al derecho por el que ha de regirse el contrato de trabajo. Entendemos que, nuevamente, la Circular olvida su objetivo y propia naturaleza y excede de forma manifiesta el cometido y la finalidad para la que, en principio, habría sido redactada, independientemente de que el criterio adoptado pueda ser más o menos lógico.

A continuación, el **párrafo 3.2** de la Circular establece la obligación de que exista un único contrato que regule todas y cada una de las obligaciones y derechos de la relación entre las partes. Aunque, efectivamente, esta práctica puede ser muy recomendable a efectos de evitar equívocos y contradicciones, parece evidente que desde el prisma del derecho español nada impediría que se contara con distintos documentos que recogieran las condiciones aplicables a la relación laboral, a modo de anexo o complemento a lo que pudiera haberse establecido en el contrato.

2.4. Obligaciones del club

El apartado cuarto de la Circular está dedicado a las obligaciones del club frente al jugador que deberían recogerse en el contrato. Sin embargo, este apartado comienza de forma algo confusa al declarar en su **párrafo 4.1** que *“el contrato establece las siguientes obligaciones del club frente al jugador”*. Lo lógico sería pensar que a continuación nos encontraríamos con una lista de obligaciones para el club empleador y que, necesariamente, habrían de incluirse en el contrato (aunque en ese caso hubiera sido más afortunado utilizar el futuro “establecerá”, en lugar del presente “establece”). Por el contrario, lo que nos encontramos a continuación son una serie de párrafos en los que se entremezclan, por un lado, directrices sobre los pactos que deben incluirse en el contrato (que sería lo lógico y coherente con el objetivo primigenio de la Circular) y, por otro, obligaciones directas o no disponibles para el club.

Así, el segundo párrafo comienza, con una redacción algo tortuosa, afirmando que *“el contrato regula todas las obligaciones económicas del club”*, para pasar a enumerar una serie de materias (salario, otras retribuciones dinerarias y en especie, seguro de enfermedad, seguro de pensiones, etc.). No queda ni mucho menos claro si la Circular entiende que es necesario

incluir todas las materias que enumera (por ejemplo, si es obligatorio contar con un plan de pensiones) o si se trata simplemente de un lista enunciativa o ejemplificativa.

A continuación, en el **párrafo 4.3** (aunque no se alcanza a entender por qué no se incluye en el párrafo relativo a las obligaciones económicas) se menciona la necesidad de pactar la divisa y la forma y el momento en el que deberá realizarse el pago del salario.

En todo caso, respecto de las obligaciones económicas del club, se debe tener en cuenta el capítulo IV del Convenio Colectivo que regula la mayoría de los aspectos que se mencionan en la propia Circular y que, por lo tanto, será redundante incluir en el contrato individual de trabajo y que, en caso de incluirse, deberán respetar lo dispuesto en el Convenio Colectivo en caso de ser aplicable.

El **párrafo 4.4** incluye una previsión respecto de la que resulta complicado comprender su alcance. En este párrafo se establece, de nuevo utilizando la forma verbal en presente, que *“el contrato regula también las consecuencias económicas en caso de modificaciones sustanciales respecto de la situación de los ingresos del club”*. Parece que la Circular viene a dar cabida a la posibilidad de pactar entre jugador y club que la retribución del primero varíe en función de los ingresos del segundo. Lo cierto es que una previsión de este tipo sería muy relevante, aunque no estaría exenta de dificultades de aplicación práctica en cuanto a la forma de objetivizar el nivel de ingresos que habría que tomar como referencia a efectos de modular la retribución del futbolista, aunque no es complicado encontrar un supuesto interesante (por ejemplo, el cambio de categoría en la que el club participa).

Tampoco puede descartarse que esta previsión esté en la línea de lo establecido en el Convenio Colectivo, en su Anexo III en relación con el Fondo de Garantía Salarial, Anexo VI sobre clubes en situación concursal y el Anexo VII sobre los clubes en difícil situación económica.

El **párrafo 4.5** pasa a establecer, al contrario que los párrafos anteriores, no ya una área o materia sobre la que jugador y club han de ponerse de acuerdo en el contrato, sino lo que parece ser una obligación de aplicación directa e incondicionada para el club, al afirmar que *“el contrato garantiza a los jugadores jóvenes que podrán proseguir sus estudios no*

relacionados con el fútbol (enseñanza escolar obligatoria). Ello es también de aplicable a una formación con vistas a una segunda carrera después del fútbol”.

Las dudas que plantea este precepto son numerosas y de diversa naturaleza. Por un lado habría que analizar qué significa “*jugador joven*”. En segundo lugar, la propia redacción crea confusión respecto del objeto de la garantía, es decir, cuáles son los estudios que se debe permitir cursar al jugador, dado que, si bien es cierto que el precepto comienza con una referencia genérica a los estudios no relacionados con el fútbol, posteriormente tales estudios parecen quedar limitados a la enseñanza obligatoria, lo cual sería ciertamente restrictivo. Por último, el inciso final tampoco goza de claridad, aunque podría pensarse que tiene por objetivo ampliar la garantía a una pretendida carrera o formación no obligatoria y que le serviría al jugador para poder ganarse la vida una vez finalice su actividad como futbolista profesional. Sin embargo, también podría entenderse que lo que se pretende incluir son estudios relacionados con el fútbol (por ejemplo, el de entrenador), pero que se realizan a los efectos de poder ganarse la vida una vez finalice su carrera deportiva.

En todo caso, quizás la duda de mayor calado que plantea esta previsión es en qué ha de consistir esa garantía, es decir, qué se puede exigir al club por parte del jugador en relación con su formación académica (¿debe permitir que se ausente de entrenamientos, partidos, etc.? ¿se deben sufragar al jugador los costes en los que pueda incurrir?).

El **párrafo 4.6** de nuevo retoma la cuestión económica al recordar que el contrato debe recoger la cuestión relativa al pago de los impuestos que, en resumen, se traduciría en la necesidad de establecer en el contrato expresamente si la retribución pactada lo es en términos brutos o netos de impuestos. Por regla general y en ausencia de pacto, se viene entendiendo que la retribución pactada lo es en términos brutos.

El **párrafo 4.7** dispone la necesidad de pactar las condiciones en las que el jugador podrá disfrutar de descansos retribuidos o vacaciones. En este sentido ha de tenerse en cuenta lo previsto en los artículos 9 y 10 del Real Decreto 1006/1985 que regula esta cuestión específicamente, así como el Capítulo III del Convenio Colectivo que aborda de forma más amplia y detallada las cuestiones relativas a jornada, horario, descansos y vacaciones de los futbolistas profesionales.

El **párrafo 4.8** establece que el contrato debe incluir las medidas necesarias para proteger los derechos humanos de los jugadores, con especial mención a la libertad de expresión y a la no discriminación. Aunque resulta evidente que no es necesario establecer pactos concretos en un contrato individual de trabajo para la protección de los derechos humanos, en la medida en que el jugador se encuentra protegido por el propio ordenamiento jurídico, sí que puede destacarse que el artículo 39 del Convenio Colectivo hace expresa mención a la libertad de expresión de los jugadores. Por último, parece que la Circular ha querido omitir toda referencia a los posibles derechos sindicales de los jugadores, dado que no se realiza ninguna mención a ellos. Por el contrario, el artículo 40 del Convenio Colectivo regula expresamente esta cuestión.

Los **párrafos 4.9 y 4.10** están referidos a la obligación por parte del club de vigilar y cuidar de la salud de sus jugadores, estableciendo la necesidad de suscribir un seguro obligatorio de enfermedad y accidente, así como la obligación de realizar revisiones médicas de forma regular, todo ello complementado por la creación de una especie de historial médico que facilite el control de la salud del futbolista.

El ordenamiento jurídico español no establece estas obligaciones de forma expresa, aunque creemos que debe concluirse que, en lo referido a la existencia de un seguro de enfermedad y accidente, la existencia de un sistema público de Seguridad Social eximiría de esta obligación a los clubes. Asimismo, la necesidad de vigilar y cuidar la salud de los jugadores, además de por el propio interés del club, vendría exigida por la normativa en prevención de riesgos laborales.

Por último el **párrafo 4.11** establece la obligación de que el club cumpla con la normativa, reglamentos e incluso el Código Ético de la FIFA y de la confederación o federación correspondiente. A este respecto nos remitimos a nuestro apartado 2.11 en el que se reflexiona sobre esta cuestión.

2.5. Obligaciones del jugador

El quinto apartado de la Circular está referido a las obligaciones del jugador frente al club empleador. No obstante, es fácilmente comprobable que, mientras que el apartado cuarto, relativo a las obligaciones del club la Circular establecía, con carácter general, áreas o

materias sobre las que las partes debían ponerse de acuerdo, en el caso de las obligaciones del jugador no se deja prácticamente margen a la negociación, sino que se enumeran una serie de obligaciones directas que el jugador debe cumplir y que, aunque de forma no del todo clara, parece que deberían incluirse expresamente en el contrato de trabajo.

Parece evidente que, en este caso y en la medida en que nos referimos a un trabajador, ciertamente especial, pero trabajador al fin y al cabo, las obligaciones que se mencionan en este apartado e incluso en el caso de que se incluyan expresamente en el contrato de trabajo, sólo serán válidas y exigibles en la medida en que no excedan de las impuestas en el ordenamiento jurídico español o, al menos, no contravengan frontalmente lo dispuesto en él.

Se incluye un listado ciertamente detallado de las distintas obligaciones exigibles para el jugador, la mayoría de ellas, por otro lado, derivadas del propio sentido común y que no presentan mayores problemas, (por ejemplo, dar lo mejor de sí mismo en los partidos, participar en los entrenamientos, mantener una buena forma física, respetar las normas internas, etc.).

Cabe detenerse, no obstante, en alguna de estas obligaciones cuya efectividad o exigencia en la práctica pueden ser más dudosas. En primer lugar, la Circular establece en este apartado la obligación de estar presente en los acontecimientos (deportivos y también comerciales) del club. Cabría preguntarse hasta qué punto es exigible a un jugador que participe en los actos comerciales del club, teniendo en cuenta que el objeto del contrato es la práctica del fútbol profesional, pero no así el de la promoción o marketing del club para el que se prestan servicios. Por ello, cabe preguntarse hasta qué punto, incluso si se prevé expresamente en el contrato de trabajo, serían exigibles este tipo de actuaciones por parte del deportista, sobre todo si no se ha pactado una remuneración específica por tales actuaciones. Por lo tanto, consideramos que podría ser de utilidad pactar expresamente la disponibilidad del jugador para participar en los actos comerciales del club, así como, en su caso, qué parte de la retribución pactada está dirigida a compensar ese esfuerzo adicional.

Por curiosa, cabe hacer mención a la última de las obligaciones que se mencionan, relativa a la imposibilidad de participar en apuestas relacionadas con el mundo del fútbol. Al margen de que más de una vez se ha tenido conocimiento de jugadores o grupos de jugadores que han realizado una “quiniela” en la que precisamente no confiaban en la victoria de su equipo,

parece más o menos lógico que los futbolistas o los deportistas en general se abstengan de participar en apuestas respecto de eventos o competiciones en las que participen para evitar cualquier tipo de suspicacias. Más dudas presenta la prohibición de participar en cualquier tipo de apuesta relacionada con el fútbol, pero sin su participación directa, dado que en la medida en que se trate de una actividad lícita de juego no parece que existan razones suficientes para establecer esta limitación a la libertad de los jugadores.

Finalmente y tras incluir la obligación del jugador de cumplir con la normativa y estatutos de la FIFA, confederación y federación correspondiente, se incluye, con un dudoso sentido de la sistemática, un último párrafo en el que, a pesar de hablar de las obligaciones del jugador, en realidad lo que se establece es un derecho para él, es decir, una obligación para el club. En concreto, se establece el derecho del futbolista de recabar la opinión de un segundo médico independiente en caso de que tenga dudas acerca del diagnóstico del club, así como que, en caso de discrepancias, se deberá solicitar una tercera opinión vinculante.

En primer lugar, parece claro que salvo que se pacte expresamente esta circunstancia en el contrato, no existiría obligación por parte del club a este respecto. Y en todo caso, la Circular no especifica quién debe asumir el coste de esas segundas opiniones y, sobre todo, cómo se designa a ese tercer médico cuya opinión será vinculante. Por último, también cabe preguntarse por los efectos de esa opinión “vinculante”, en la medida en que es claro que el jugador, en cuanto que estamos hablando de su integridad física y de su salud, solo puede ser sometido a un determinado tratamiento en caso de que voluntariamente lo acepte, sin perjuicio de las posibles acciones del club en caso de una negativa injustificada.

2.6. Derechos de imagen

Aunque podría haberse incluido en alguno de los párrafos referidos a los derechos y obligaciones de carácter económico, lo cierto es que la Circular ha decidido establecer un párrafo expresamente referido al tratamiento de los derechos de imagen.

La estructura de este apartado es curiosa, dado que, en el primer párrafo se limita a establecer que las partes deberán pactar cómo se explotarán los derechos de imagen, para en el segundo limitarse a establecer lo que expresamente la Circular considera una mera recomendación. En concreto, se recomienda que el jugador pueda explotar los derechos por sí mismo (siempre

que no haya conflicto de intereses), pero dejando al club la posibilidad de explotar la imagen del jugador como parte del equipo.

A este respecto habrá de tomarse en consideración, en todo caso y en primer lugar, el artículo 7.3 del Real Decreto 1006/1985 que establece que en lo relativo a la participación en los beneficios que se derivan de la explotación comercial de la imagen de los deportistas se estará a lo que en su caso pudiera determinarse por convenio colectivo o pacto individual.

Igualmente, y por remisión expresa del propio Real Decreto 1006/1985, debe tenerse en cuenta lo establecido en el artículo 28 del Convenio Colectivo, el cual establece que en caso de que sea el propio jugador el que explota sus derechos de imagen, la cantidad que se abone por tal concepto será considerada salario y la cuantía a satisfacer deberá constar por escrito.

2.7. Contratos de cesión

El apartado séptimo de la Circular tiene un objeto muy concreto referido a la cesión de los jugadores, limitándose a establecer que el contrato deberá determinar si un jugador puede ser cedido o no a otro club. A este respecto, se debe tomar en consideración lo establecido en el artículo 11 del Real Decreto 1006/1985 que regula la cesión temporal de jugadores, exigiendo siempre el consentimiento del jugador. Cabe preguntarse, por ello, si es posible que ese consentimiento se preste, como parece pretender la Circular, de forma anticipada en la firma del contrato o si, por el contrario, es necesario que el consentimiento sea expreso e individualizado para el caso concreto, dado que en función del destino y las condiciones de la cesión el jugador puede variar su opinión. Creemos que esta segunda opción sería la correcta, dado que en caso contrario estaríamos probablemente contraviniendo el artículo 1256 del Código Civil, que prohíbe dejar al arbitrio de una sola de las partes (en este caso el club) el cumplimiento de los contratos.

Igualmente, el Real Decreto 1006/1985 establece un supuesto concreto en el que el club estaría obligado a aceptar la cesión que le propusiera el jugador: si el jugador no ha participado en una competición oficial durante toda una temporada puede exigir al club ser cedido independientemente de que éste se negara.

2.8. Normas disciplinarias / protesta

El siguiente apartado de la Circular recoge una serie de previsiones relativas a las normas disciplinarias que han de regir la relación laboral entre club y futbolista. La redacción de este apartado se separa manifiestamente de cualquier intención de establecer un contenido mínimo del contrato y se limita a establecer una serie de obligaciones para club y futbolista en materia disciplinaria, pero sin que estas obligaciones se traduzcan en la necesidad de incorporar ninguna disposición o pacto al contrato.

En cualquier caso, la Circular establece en su **párrafo 8.1** que *“el club establecerá por escrito las normas disciplinarias internas proporcionadas, que regulen las sanciones / penalizaciones y el procedimiento adecuado, y que deberán ser respetadas por el jugador”*. Finalmente, la Circular impone la obligación al club de *“explicar”* las reglas al jugador.

Comenzando por este último inciso cabe preguntarse en qué términos debe producirse esta explicación y hasta qué punto, al entender de la Circular, la falta de una explicación adecuada por parte del club de su reglamentación interna puede ser una eximente para el jugador que la incumpla.

En todo caso, lo que sí se establece con claridad es la obligación de establecer por escrito las normas disciplinarias. Por ello, es llamativo que en el último inciso de la Circular y bajo la denominación de *“Anexos”* (entendemos que con la intención de que los documentos allí mencionados se incorporen al contrato de trabajo como anexo, aunque esta intención no se explicita en la Circular) se hace referencia a *“la Reglamentación del club (incluidas las normas disciplinarias del club, si existen)”*. Por ello, la Circular parece que, pese a establecer de forma incondicionada la necesidad de que el régimen disciplinario esté por escrito, al final admite la posibilidad de que no existan esas normas disciplinarias.

Sea como fuere, lo cierto es que la mayoría de clubes profesionales contarán con un régimen disciplinario interno y que éste, de una u otra forma, habrá sido puesto en conocimiento del jugador. En todo caso, el Real Decreto 1006/1985, en su artículo 17 se refiere al régimen de faltas y sanciones, en el que se reconoce a los clubes o entidades empleadoras la posibilidad de imponer sanciones ante incumplimientos contractuales, remitiéndose a la negociación colectiva para el establecimiento del listado de faltas y sanciones así como su graduación.

Cabe mencionar a este respecto que frente a la general prohibición del ordenamiento jurídico laboral de imponer multas de haber a los trabajadores (es decir, que las sanciones no pueden consistir en el abono de una cantidad económica por parte del trabajador), en el caso de los deportistas profesionales esta prohibición decae y el propio Real Decreto 1006/1985 contempla la posibilidad de que se establezcan sanciones pecuniarias. Además, el Convenio Colectivo, haciendo uso de la habilitación normativa del artículo 17 del Real Decreto 1006/1985, incluye como Anexo V un detallado Reglamento General de Régimen Disciplinario en el que se tipifican y gradúan las infracciones y las correspondientes sanciones. Igualmente se incluye el procedimiento que deberá seguirse para la imposición de sanciones, todo ello dejando cierto margen de actuación a los propios clubes para adaptar este Reglamento General a sus circunstancias particulares, sin perjuicio de que en todo caso deba respetarse lo previsto en el Convenio Colectivo.

Finalmente, la Circular prevé en los párrafos siguientes de este apartado una serie de disposiciones complementarias tendentes a ratificar el poder disciplinario del club empleador, siempre sometido a un criterio de tipicidad, proporcionalidad y garantía del procedimiento, estableciendo expresamente el derecho del futbolista a recurrir frente a las sanciones que le sean impuestas a través de los medios legales existentes, añadiendo la posibilidad, en garantía del futbolista, de estar acompañado por el capitán del equipo o un representante sindical. Lógicamente, estas previsiones se encuentran ampliamente superadas por las garantías del ordenamiento jurídico español, en primer lugar, por el derecho a la tutela judicial efectiva en virtud del cual cualquier futbolista tendrá derecho a recurrir ante la jurisdicción social frente a las sanciones que le sean impuestas (como recuerda el artículo 12 del Real Decreto 1006/1985) y, en segundo lugar, por las previsiones específicas del propio Convenio Colectivo en relación con el procedimiento sancionador y las garantías que deben respetarse a la hora de imponer cualquier tipo de sanción disciplinaria al jugador.

2.9. Dopaje

En su noveno apartado, dedicado al dopaje, la Circular vuelve a exceder su cometido principal de fijar los requisitos mínimos que deben contener los contratos entre clubes de fútbol y futbolistas profesionales.

En el primer párrafo este apartado la Circular señala que *“el jugador y el club se obligarán a cumplir todos los reglamentos pertinentes sobre dopaje de los distintos órganos futbolísticos”*.

Se trata de una obligación amplia y genérica en una materia delicada como el dopaje. Excede del ámbito de este artículo la discusión sobre el dopaje en el deporte y sus consecuencias. Sin embargo, nos gustaría señalar que no sólo los órganos futbolísticos aprueban reglamentos sobre el dopaje. El legislador español ha tomado cartas en el asunto y ha regulado esta materia en la Ley Orgánica 7/2006, de 21 de noviembre, de Protección de la Salud y de Lucha contra el Dopaje en el Deporte.

Nos encontramos, de nuevo, con las graves y discutidas dificultades que entraña aplicar normas distintas sobre el dopaje en un mismo país: normas legítimamente aprobadas por los órganos legislativos de un país frente a normas dictadas por los órganos rectores de asociaciones deportivas privadas.

En el segundo párrafo de este epígrafe la Circular intenta definir el término dopaje y señala que *“el dopaje es el uso de sustancias y/o de métodos prohibidos conforme a la lista actualizada de sustancias y métodos prohibidos”*. Se trata de un claro ejemplo en el que la Circular se excede de su objetivo o finalidad última ya que no parece acertado incluir como un requisito mínimo de un contrato entre club y futbolista una definición del dopaje (que además es muy poco concreta). Parece más un epígrafe a título informativo que un requisito mínimo para un contrato.

Sin perjuicio de lo anterior, la definición se antoja intencionadamente corta. Ya puestos, quizás pudiera haber concretado a qué *“lista actualizada de sustancias y métodos prohibidos”* se refiere y, si no hubiera sido mucho pedir, qué hacer en los casos en que los listados nacionales (en España aprobados y actualizados por el Consejo Superior de Deportes) y los listados de agencias internacionales no coinciden.

La redacción del tercer párrafo de este apartado reincide en los mismos errores. Tras afirmar que el dopaje está prohibido, señala *“quien suministre sustancias ilegales o favorezca de cualquier modo el dopaje, será denunciado ante la comisión de control y disciplina de la federación miembro competente o ante los órganos futbolísticos internacionales”*

competentes”. No parece este párrafo un requisito mínimo de un contrato ni una obligación bilateral sino más bien un loable código de buena conducta ante el dopaje.

Pero sin lugar a dudas el apartado más desafortunado de este epígrafe es el último. Afirma literalmente la Circular que *“el club se reserva el derecho a tomar medidas adicionales, respetando el principio de prueba individual, contra un jugador acusado de dopaje”*. Sería interesante que la FIFA explicara en qué *“medidas”* estaba pensando a la hora de redactar este apartado y cuándo se considerará que un jugador está *“acusado”* de dopaje. Tal y como está escrito, parece que la FIFA otorga la más amplia carta blanca a los clubes de fútbol para actuar contra sus jugadores, por el mero hecho de que recaigan sospechas de dopaje sobre ellos. Tampoco aclara la FIFA quién debe controlar la legalidad de las medidas que adopten los clubes siguiendo sus indicaciones.

Sin necesidad de incidir mucho más en el asunto, se puede fácilmente comprender que la FIFA no es quién para otorgar ese poder a los clubes, y menos aún a través de una Circular que supuestamente debe regular el contenido mínimo de los contratos entre clubes de fútbol y futbolistas profesionales. Por el contrario, los clubes de fútbol deben aplicar las medidas sancionadoras previstas en los sistemas normativos que les sean de aplicación.

En consecuencia, se puede concluir que nos encontramos ante una disposición que vulnera claramente los principios ordenadores del derecho punitivo y sancionador de la mayoría de los estados cuyas federaciones se encuentran asociadas a la FIFA.

En España vulneraría, entre otras normas, la Ley Orgánica 7/2006, de 21 de noviembre, de Protección de la Salud y de Lucha contra el Dopaje en el Deporte, dedicada por completo a regular esta materia y el Convenio Colectivo, que como hemos dicho anteriormente incluye en su Anexo V el Reglamento General de Régimen Disciplinario.

Pero además, cualquier medida que en España adoptara un club sin que estuviera prevista en estas normas podría vulnerar principios constitucionales por lo que, evidentemente, sería nula de pleno derecho.

2.10. Arbitraje

El apartado 10 de la Circular trata sobre el arbitraje. Este apartado incluye dos párrafos y, al final, una nota informativa. Comienza el primer párrafo mencionando la obligación de que el contrato establezca el procedimiento que debe seguirse en caso de controversia entre las partes. Aislado este inciso del título y del resto del apartado nos encontramos ante una práctica recomendable y que, pese a que nuestro ordenamiento jurídico no prevé la obligación de incluirla, otorgaría seguridad jurídica a las partes. Sin embargo, no podemos olvidar que nos encontramos ante el prólogo del establecimiento de un arbitraje obligatorio para resolver las controversias entre clubes de fútbol y futbolistas profesionales.

El segundo párrafo de este apartado merece ser transcrito. Dispone este párrafo que “*sin perjuicio de la legislación nacional, las controversias entre el club y el jugador en relación con el contrato laboral deberán someterse a un tribunal arbitral independiente y no partidista, el cual se ajuste a los estatutos y los reglamentos de la federación miembro y que se componga, a partes iguales, de representantes de ambas partes (empleador y empleado), o al TAS (TAD: Tribunal arbitral del deporte, de Lausana) (...)*”.

Respecto de la calificación como laboral de la relación contractual existente entre un club de fútbol y un futbolista profesional (observemos que este párrafo menciona “*el contrato laboral*” y “*ambas partes (empleador y empleado)*”), nos remitimos a los comentarios del apartado 2.3 anterior.

Este segundo párrafo del apartado 10, al igual que el resto del apartado, no nos resulta novedoso. Es una antigua reivindicación de la FIFA que se muestra recelosa de perder su poder disuasorio frente a sus asociados.

En este sentido, este apartado sigue el camino marcado por los artículos 62 a 64 de los Estatutos de la FIFA, que, pese a no ser objeto del presente artículo, si merecen ser recordados, sobre todo el artículo 64.

Dispone el artículo 64 lo siguiente:

“1. Las confederaciones, los miembros y las ligas se comprometen a reconocer al TAS como instancia jurisdiccional independiente, y se obligan a adoptar todas las medidas necesarias para que sus miembros, jugadores y oficiales acaten el arbitraje del TAS (...).

2. Se prohíbe el recurso ante tribunales ordinarios, a menos que se especifique en la reglamentación FIFA.

3. Las asociaciones tienen la obligación de incorporar a sus estatutos o reglamentación una disposición que, en el caso de litigios internos de la asociación, o de litigios que atañan a una liga, un miembro de una liga, un club, un miembro de un club, un jugador, un oficial o a cualquier otra persona adscrita a la asociación, prohíba ampararse en los tribunales ordinarios (...). En lugar de los tribunales ordinarios se deberá prever un jurisdicción arbitral. Los litigios mencionados se someterán a un tribunal de arbitraje independiente, debidamente constituido y reconocido por la reglamentación de la asociación o de la confederación, o al TAS. Asimismo, las asociaciones se comprometen a garantizar que esta disposición se cumplan en el seno de la asociación, siempre que sea necesario imponiendo una obligación vinculante a sus miembros. En el caso de incumplimiento de esta obligación, las asociaciones impondrán a quien atañe las sanciones pecuniarias pertinentes (...)”.

De lo anterior se desprende que, con carácter general: (i) la FIFA prohíbe a sus asociados que recurran a los tribunales ordinarios; (ii) que los litigios de la asociación o de sus miembros (como sería el caso de un conflicto entre un club de fútbol y un futbolista profesional) se sometan a un tribunal de arbitraje; y (iii) que el incumplimiento de esta obligación deriva en sanción.

Sin embargo, nuestro ordenamiento jurídico parece claramente querer establecer que las controversias entre los clubes de fútbol y los deportistas profesionales deben plantearse ante los jueces y tribunales del orden jurisdiccional social.

Así se establece en el artículo 19 del Real Decreto 1006/1985, que dispone que *“los conflictos que surjan entre los deportistas profesionales y sus clubes o entidades deportivas, como consecuencia del contrato de trabajo, serán competencia de la Jurisdicción Laboral”*.

También en el artículo 17.1 del mismo texto normativo, dedicado a faltas y sanciones, donde se afirma, literalmente, que *“todas las sanciones impuestas serán recurribles ante la Jurisdicción Laboral”*.

Por lo tanto, parece que esta previsión de la Circular, sería de dudosa aplicación en España, sobre todo si se tiene en cuenta los numerosos casos en los que los futbolistas profesionales acuden a los jueces y tribunales de nuestro orden jurisdiccional social para defender sus intereses.

Esta idea se reforzaría con el hecho de que nuestra norma interna que regula el arbitraje, la Ley 60/2003, de 23 de diciembre, de Arbitraje, dispone en su artículo 1.4 que *“quedan excluidos del ámbito de aplicación de esta Ley los Arbitrajes laborales”*.

Respecto de la nota informativa, señala la Circular, literalmente, lo siguiente: *“[Nota importante: Los asuntos laborales son competencia de la legislación nacional. En algunos países no está permitido el arbitraje en asuntos del derecho laboral]”*.

Después de analizar el contenido de este apartado de la Circular y la nota informativa queda la duda de si no hubiera sido más lógico haber incluido esta nota al principio del apartado.

2.11. Disposiciones legalmente vinculantes de los órganos futbolísticos

El apartado 11 de la Circular viene a señalar que las disposiciones vinculantes de los órganos futbolísticos (i.e., estatutos, reglamentos, códigos éticos, decisiones de la FIFA, de las respectivas confederaciones y federaciones miembros), susceptibles de ser modificadas periódicamente, *“son parte integrante del contrato y deberán ser observadas por el club y el jugador”*.

Si nos remitimos a los comentarios del apartado anterior de este artículo podemos concluir que las disposiciones de los órganos futbolísticos podrán ser aplicables a sus asociados, es decir, en última instancia a los clubes de fútbol y futbolistas en España, siempre y cuando respeten el marco normativo de este país.

Así, las normas internas de una asociación privada pueden ser aplicables a los miembros de dicha asociación siempre y cuando éstos las acepten pero, sobre todo, siempre y cuando respeten las leyes y el sistema de fuentes del país en el que radiquen sus miembros.

A modo de ejemplo, un código interno de un órgano futbolístico que declare que es legal la formalización de un contrato de trabajo con una persona de 14 años no será legalmente vinculante en España.

2.12. Convenio Colectivo

Afirma el apartado 12 de la Circular que *“el club y el jugador deberán eventualmente adherirse a un convenio colectivo (CC) conforme a derecho, pactado entre la parte empresarial y la parte laboral. Ambas partes aceptan esta obligación mediante su firma”*.

Parece que al redactar esta norma la FIFA estaba pensando en un sistema de negociación colectiva en el que empleadores y empleados deben adherirse a las normas convencionales para que éstas les resulten de aplicación.

No estaba pensada para sistemas de negociación colectiva como el existente en España en el que los convenios colectivos tienen eficacia jurídica directa y, en consecuencia, en el que son directamente aplicables a los empleadores y empleados que entren dentro de su ámbito de aplicación funcional y personal, sin necesidad de adhesión, ni tácita ni expresa, por su parte.

En consecuencia, esta previsión de la Circular no sería necesaria ni aplicable en España.

2.13. Disposiciones finales

El apartado 13 de la Circular lleva por título *“Disposiciones finales”* y menciona una serie de datos que deben incluirse en el contrato entre un club de fútbol y un futbolista profesional.

En concreto, este epígrafe señala que el contrato debe regular: (a) el derecho aplicable; (b) la jurisdicción de los tribunales; (c) una versión oficial en el caso de que se traduzca el contrato y consecuentemente, exista en más de un idioma; (d) la confidencialidad del contrato firmado; (e) la permanencia en vigor del contrato en caso de sobrevenir la nulidad de estipulaciones individuales del mismo; (f) la interpretación de las estipulaciones del contrato (por ejemplo, ¿quién es competente?); (g) el número de ejemplares del contrato y su destinatario; (h) la mención de los anexos que formen parte íntegra del contrato y que se entregan al jugador; e (i) el requisito de la forma escrita de todas las modificaciones, suplementos o supresiones de partes del contrato.

Analizaremos punto por punto si nos encontramos ante requisitos mínimos ya previstos por el ordenamiento jurídico español o si, en el caso contrario, podríamos encontrarnos ante alguna incompatibilidad o ficción.

Como se ha mencionado anteriormente, en nuestro ordenamiento jurídico la forma y el contenido del contrato de trabajo de un deportista profesional viene regulado en el artículo 3 del Real Decreto 1006/1985.

Incluso el Convenio Colectivo se remite a este artículo al afirmar, en su artículo 12, que “*los contratos de trabajo que suscriban los Futbolistas Profesionales y los Clubes/Sads, deberán ajustarse a las prescripciones que se establecen en el artículo 3 del Real Decreto 1006/1985*”.

Pues bien, el mencionado artículo 3 del Real Decreto 1006/1985 sólo dispone que el contrato se formalice por escrito y que en él se debe hacer constar, como mínimo: (i) la identificación de las partes; (ii) el objeto del contrato; (iii) la retribución acordada; y (iv) la duración del contrato.

Es decir, ninguna de las previsiones que el epígrafe 13 de la Circular dispone como requisitos mínimos de los contratos entre clubes y futbolistas profesionales. Analicemos pues, punto por punto, si estas previsiones infringirían nuestro ordenamiento jurídico.

2.13.1. El derecho aplicable

El artículo 10.6 de nuestro Código Civil dispone que “*a las obligaciones derivadas del contrato de trabajo, en defecto de sometimiento expreso de las partes y sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado 1 del artículo 8, les será de aplicación la ley del lugar donde se presten los servicios*”.

Asimismo, el actualmente en vigor Convenio de Roma de 1980, sobre la Ley Aplicable a las Obligaciones Contractuales dispone, en su artículo 3.1, que los contratos se regirán por la ley elegida por las partes, con la salvedad de que la elección por las partes de la ley aplicable no podrá tener por resultado el privar al trabajador de la protección que le proporcionen las disposiciones imperativas de la ley que serían aplicable a falta de elección (artículo 6 del Convenio de Roma).

En consecuencia, parece recomendable que, ya que nos encontramos ante una materia disponible para las partes, éstas elijan el derecho que les será aplicable, sin perjuicio de la limitación que se acaba de mencionar.

2.13.2. La jurisdicción de los tribunales

Tras dedicar un apartado entero al arbitraje, la mención a la jurisdicción de los tribunales sólo parece tener lógica para los sistemas normativos en los que, según la nota informativa de la propia Circular, *“no está permitido el arbitraje en asuntos del derecho laboral”*.

De lo contrario, la mención de la jurisdicción de los tribunales resulta incomprensible, habida cuenta del afán de la Circular y de la FIFA en que toda controversia entre las partes se someta a arbitraje.

En el caso de los sistemas normativos en los que no está permitido el arbitraje en asuntos de derecho laboral, la determinación de qué tribunales serán competentes para dirimir una eventual controversia parecería una buena recomendación.

Sin embargo, en nuestro ordenamiento jurídico laboral esta previsión no se admite. Así lo manifiesta de forma rotunda la Sala de lo Social del Tribunal Supremo en su sentencia de 16 de febrero de 2004 (RJ 2004\2038). En ella se afirma, literalmente, *“que en el derecho procesal laboral no es posible admitir, de ningún modo, la sumisión expresa”*.

Continúa la Sala de lo Social del Tribunal Supremo declarando que *“la sumisión expresa no puede ser aceptada en el ámbito de las relaciones laborales, pues la misma no se ajusta ni compagina, en absoluto, con la estructura, naturaleza y fines del contrato de trabajo. El Derecho del Trabajo tiene, como es sabido, una finalidad protectora y tuitiva de la parte más débil de la relación laboral, que es el trabajador, y esa finalidad protectora se vería gravemente quebrantada si se admitiese en el ámbito de la misma la sumisión expresa. Téngase en cuenta que bien en el momento en que se concierta el contrato de trabajo, por razón de la necesidad del trabajador de conseguir un empleo, bien ya vigente tal contrato dada la situación de preeminencia y superioridad que en la relación de trabajo tiene el empresario, puede éste forzar al empleado a que acepte una cláusula contractual por la que se disponga que los conflictos que entre ellos puedan surgir sean resueltos por los Jueces o*

Tribunales de una determinada circunscripción territorial, a pesar de que el acceso a esos concretos Tribunales o Jueces sea especialmente dificultoso para dicho trabajador”.

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

2.13.3. Versión oficial del contrato (si hubiera versiones redactadas en distintos idiomas)

También parece una práctica recomendable que las partes firmantes de un contrato de fútbol profesional señalen la versión que prevalezca, en el caso de que el contrato se hubiese redactado en más de un idioma.

2.13.4. Confidencialidad del contrato

La confidencialidad del contrato que exige la Circular no parece ser aplicable en nuestro ordenamiento jurídico por cuanto, como dispone el artículo 3 del Real Decreto 1006/1985, un ejemplar del contrato de deportista profesional se debe inscribir en el INEM, ahora servicio público de empleo, tal y como se ha mencionado anteriormente.

Además del ejemplar para el Servicio Público de Empleo y, como se ha señalado anteriormente, el artículo 12.2 del Convenio Colectivo dispone que tres ejemplares más se deben facilitar a la LNFP, la AFE y la Real Federación Española de Fútbol, respectivamente.

La propia Circular prevé este hecho y condiciona la inclusión de una cláusula sobre la confidencialidad del contrato a que el derecho aplicable o las disposiciones de los órganos futbolísticos competentes no establezcan su publicidad.

Sin perjuicio de lo anterior, resulta perfectamente válido que las partes firmantes del contrato establezcan una obligación mutua de conservar y tratar como confidencial el contenido del contrato y de no revelarlo a ningún tercero. Cosa distinta es que una previsión en este sentido sea completamente efectiva, sobre todo si se tiene en cuenta que cuatro ejemplares del contrato no se encuentran en poder de las partes que lo firman.

2.13.5. Permanencia en vigor del contrato en caso de sobrevenir la nulidad de alguna de sus previsiones

Se trata de una cláusula contractual recomendable que, en nuestro ordenamiento jurídico laboral, tiene acomodo en el artículo 9.1 del Estatuto de los Trabajadores. Este artículo dispone que *“si resultase nula sólo una parte del contrato de trabajo, éste permanecerá válido en lo restante y se entenderá completado con los preceptos jurídicos adecuados conforme a lo dispuesto en el número 1 del artículo 3 de esta Ley”*.

2.13.6. Interpretación de las estipulaciones del contrato

Nuestro ordenamiento jurídico ya regula un mecanismo para la interpretación de los contratos. Este mecanismo viene regulado en los artículos 1.281 y siguientes de nuestro Código Civil.

Además, no parece muy recomendable dejar a una de las partes del contrato (o incluso a un tercero que no sea un juez o un tribunal) la posibilidad de interpretar unilateralmente el contrato.

En consecuencia, se puede entender que esta previsión de la Circular no sería aplicable ni recomendable.

2.13.7. La mención de los anexos que formen parte íntegra del contrato y que se entregan al jugador

Estos anexos serían, como señala la propia Circular en el epígrafe 13.2, la reglamentación del club y las disposiciones legalmente vinculantes de los órganos futbolísticos. Excede del ámbito de este artículo analizar la legalidad de los reglamentos internos de los clubes de fútbol o de las normas internas de los órganos futbolísticos en España.

Sin embargo, sí se puede señalar que el modelo de contrato de trabajo de futbolista profesional que se incluye en el Convenio Colectivo como Anexo I establece, en su cláusula quinta que *“el futbolista declara conocer, y en su caso, el Club o Sociedad Anónima Deportiva facilitará los Reglamentos y Normas deportivas del fútbol”*.

Pese a que el Convenio Colectivo no establece la obligación de realizar los contratos siguiendo dicho modelo, parece que sí se ha analizado en nuestro sistema normativo la

conveniencia de facilitar al futbolista (sobre todo si es extranjero), la normativa del fútbol en nuestro país. En esta misma línea, también parece recomendable incluir en el contrato la obligación de que el club de fútbol facilite al futbolista sus políticas internas y que el futbolista declare conocerlas.

Cosa distinta es que las normas contenidas en la normativa del fútbol o en las políticas internas de los clubes de fútbol cumplan con la legalidad vigente en España.

2.13.8. La forma escrita de todas las modificaciones, suplementos o supresiones de partes del contrato

Parece una previsión lógica y aplicable en nuestro ordenamiento jurídico por cuanto concuerda con la necesidad señalada en el artículo 3 del Real Decreto 1006/1985 de que el contrato se formalice por escrito.

3. CONCLUSIÓN

La Circular es una norma interna de la FIFA, dirigida a sus asociaciones miembros, que pretende regular las condiciones mínimas obligatorias que deben regir las relaciones contractuales entre sus clubes de fútbol y futbolistas profesionales.

Pese a que el objetivo de la Circular es plausible, su eficacia directa resulta escasa en países como el nuestro en los que existe un sistema legal de fuentes determinado y en el que el legislador, por una parte, y los representantes de clubes y futbolistas, por otra, ya han establecido y acordado las condiciones mínimas que deben regir las relaciones contractuales entre clubes de fútbol y futbolistas profesionales.

Así las cosas, entendemos que la Circular no es directamente aplicable en España, al menos por el momento y, en consecuencia, que no vincula a los clubes y futbolistas en nuestro país. Las relaciones contractuales de estos últimos deben respetar lo dispuesto principalmente en el Real Decreto 1006/1985 y en el Convenio Colectivo.

El contenido de la Circular que no vulnere la normativa española, según el análisis llevado a cabo en este artículo, podría ser de aplicación si: (i) los clubes de fútbol y los futbolistas

profesionales voluntariamente lo incorporaran en sus contratos de trabajo; (ii) el legislador lo incorporara a nuestro régimen normativo; o (iii) la LNFP y la AFE así lo acordaran convencionalmente.

4. ANEXO. CIRCULAR NÚMERO 1.171/2008 DE LA FIFA

A LOS MIEMBROS DE LA FIFA

Circular n° 1171

Zúrich, 24 de noviembre de 2008

SG/mav/mku

Requisitos mínimos para contratos estándar de jugadores en el fútbol profesional

Señoras y señores:

Nos complace informarles que, en su última sesión, celebrada el 24 de octubre de 2008, el Comité Ejecutivo de la FIFA discutió la importancia de contar con un estándar mundial en cuanto a la relación laboral con futbolistas profesionales.

En este contexto, sírvanse encontrar adjunto el documento sobre los requisitos mínimos para contratos de jugadores profesionales de fútbol respaldado por el Comité Ejecutivo de la FIFA.

Estos requisitos mínimos para los contratos de los jugadores de fútbol profesional son directivas con el fin de cubrir los derechos y deberes más importantes de las partes involucradas en un contrato (jugadores profesionales y clubes). Por ello, el documento adjunto tiene como fin crear un estándar mínimo y debe tomarse como base para discusiones posteriores en el seno de su asociación y entre las partes interesadas.

Si bien compete a las partes (clubes y jugadores) o a sus órganos representantes determinar el texto final del contrato estándar colectivo (convenio colectivo) o de cada contrato individual, según sea el caso, instamos a todos nuestros miembros a asegurarse de que estos requisitos mínimos respaldados por el Comité Ejecutivo de la FIFA sean regulados y acordados como mínimo.

No duden en ponerse en contacto con nosotros en caso de que tengan alguna duda relacionada con este tema.

Agradecemos su atención y su valiosa colaboración.

Atentamente
FIFA

Jeromé Valcke
Secretario General

c. c.: Comité Ejecutivo de la FIFA
Comisión del Estatuto del Jugador
Cámara de Resolución de Disputas
Confederaciones
FIFpro

Adj.

Requisitos mínimos para contratos estándar de jugadores en el fútbol profesional

Prólogo

Requisitos mínimos para los contratos de jugadores de fútbol profesional, en base a los cuales ambas partes contratantes, es decir club y jugador, puedan negociar y elaborar un contrato individual.

Al elaborar un contrato individual ambas partes deberán tomar en cuenta los siguientes puntos:

- (a) la legislación nacional y especialmente las preceptivas cláusulas contractuales;
- (b) los convenios colectivos (CC), si existen;
- (c) las disposiciones legalmente vinculantes de los órganos futbolísticos (FIFA, incluso el Código Ético, Confederaciones, federaciones miembro y ligas profesionales, donde existan), esto es los estatutos, los reglamentos o las decisiones de estos órganos (especialmente el reglamento de la FIFA sobre el estatuto y la transferencia de jugadores).

1 Contrato y contratantes

1.1 El contrato debe formalizarse por escrito y contener la firma válida de ambas partes. Deben indicarse el lugar y la fecha de la firma del contrato. En el caso de los menores de edad, se requiere además la firma del padre o de la madre / del titular del derecho de educación del menor.

1.2 A cada uno de los contratantes se le entregará una copia del contrato. Se enviará otro ejemplar a la liga profesional y/o a la federación miembro, que registrará el contrato según las normas del órgano futbolístico competente.

1.3 El contrato deberá contener el nombre, el apellido, la fecha de nacimiento, la(s) nacionalidad(es) y la dirección completa del lugar de residencia del jugador. El jugador debe ser una persona física. En el caso de los menores de edad, deberán indicarse también los correspondientes datos de los padres / del titular del derecho de educación del menor.

1.4 El contrato deberá contener el nombre completo registrado del club (incluido el número del registro mercantil), su dirección completa, así como el nombre, el apellido y la dirección de la persona que represente legalmente al club. Un contrato de jugador de fútbol profesional sólo puede ser firmado por un club de fútbol o por su titular jurídico. Según el manual de licencias de club / reglamento nacional, el titular jurídico es definido como solicitador de licencia. El solicitador deberá ser miembro directo o indirecto de la federación de fútbol miembro y/o de la liga profesional y deberá estar debidamente registrado. Otros titulares jurídicos no podrán, sin la previa autorización escrita del órgano futbolístico nacional competente y/o de la FIFA, celebrar este contrato de jugadores.

1.5 El contrato deberá contener claramente los datos (día/mes/año) relativos al inicio y a la expiración del contrato. Definirá además los derechos del club y del jugador respecto de una posible prórroga del contrato y/o terminación anticipada del mismo. La terminación unilateral anticipada del contrato deberá ser justificada Justificación bien fundada).

1.6 En el caso de que participen otras personas en las negociaciones contractuales o en la firma del contrato (p. ej. padres / titulares del derecho de educación, representante legal del jugador, agente licenciado del jugador, intérprete), deberá citarse también a éstos en el contrato.

2 Definiciones

- 2.1 Los conceptos clave del contrato deberán ser definidos debidamente.
- 2.2 Los conceptos que no estén expresamente definidos en el contrato serán aplicados según su definición en los estatutos y los reglamentos de la FIFA, incluso el Código Ético, y de la Confederación, en su versión última.

3 Relación de las partes contratantes

- 3.1 Este contrato constituye un contrato laboral para un futbolista profesional. Siempre que no se acuerde otra cosa, se aplicará la legislación nacional del país en el que esté registrado el club. El derecho laboral posiblemente prescriba cláusulas contractuales vinculantes, las cuales no podrán ser modificadas por ambas partes, debiendo ser observadas en cualquier caso.
- 3.2 El contrato laboral deberá contener todos los derechos y las obligaciones de ambos contratantes (empleador y empleado). No deberá existir ningún otro contrato que fundamente una relación jurídica entre ambos contratantes. Caso de que exista otro contrato o que se vaya a firmar uno en el futuro, las partes estarán obligadas a remitirse al contrato original en cualquier contrato laboral posterior. Todos los contratos adicionales relacionados con el contrato laboral original deberán enviarse, según el párrafo 1.2 más arriba, a la liga profesional y/o a la federación miembro.
- 3.3 El club contrata al jugador como futbolista profesional en las condiciones estipuladas en el contrato.

4 Obligaciones del club

- 4.1 El contrato establece las siguientes obligaciones del club frente al jugador.
- 4.2 El contrato regula todas las obligaciones económicas del club, p. ej.:
 - (a) salario (regular; mensual, semanal, según rendimiento);
 - (b) otras retribuciones dinerarias (primas, plus de experiencia, intervenciones internacionales del jugador);
 - (c) otras retribuciones (en especie tales como coche, vivienda, etc.);
 - (d) seguro de enfermedad y de accidente (según lo establecido por ley) y continuidad en el pago del salario en caso de incapacidad laboral (a definir, incluidas las consecuencias relativas a los pagos de salario);
 - (e) seguro de pensiones / contribuciones sociales (según lo establecido por ley o por convenio colectivo (CC));
 - (f) reembolso de eventuales gastos incurridos por el jugador.
- 4.3 El contrato deberá fijar la divisa y el importe de los pagos, el día del pago (p. ej. cada fin de mes) y la forma de pago (en efectivo, transferencia bancaria o formas similares).
- 4.4 El contrato regula también las consecuencias económicas en caso de modificaciones sustanciales respecto de la situación de los ingresos del club (p. ej. por incremento / disminución).
- 4.5 El contrato garantiza a los jugadores jóvenes que podrán proseguir sus estudios no relacionados con el fútbol (enseñanzas escolar obligatoria). Ello es también aplicable a una formación con vistas a una segunda carrera después del fútbol.
- 4.6 El club y el jugador acordarán, conforme a la legislación del país, el pago de los impuestos (véase 5.4 más abajo - ¿quién paga qué?).
- 4.7 El contrato regula las ausencias temporales pagadas (vacaciones).
- 4.8 El contrato deberá contener disposiciones para la protección de los derechos humanos (p. ej. el derecho de los jugadores a manifestar su opinión libremente) y contra la discriminación del jugador.

- 4.9 El contrato deberá mencionar la política sanitaria y de seguridad del club, que deberá comprender un seguro obligatorio de enfermedad y de accidente para el jugador, así como revisiones médicas y dentales regulares y el tratamiento por personal cualificado durante las obligaciones futbolísticas del jugador. Asimismo, deberá contener indicaciones sobre el dopaje y sus consecuencias.
- 4.10 El contrato estipula además que deberá llevarse un expediente confidencial sobre todas las lesiones del jugador (incluidas las derivadas de las obligaciones con el equipo nacional). Siempre que el legislador no disponga otra cosa, este expediente será llevado básicamente por el médico responsable del equipo.
- 4.11 El club se obligará a cumplir los estatutos, los reglamentos, incluso el Código Ético, y las decisiones de la FIFA, de la Confederación y de la federación miembro así como, si existe, de la liga de fútbol profesional.

5 Obligaciones del jugador

- 5.1 El contrato establece las siguientes obligaciones del jugador frente al club.
- 5.2 El contrato regula todas las obligaciones del jugador frente al club:
- (a) Deberá dar lo mejor de sí mismo en los partidos para los que ha sido alineado.
 - (b) Deberá participar en los entrenamientos y en la preparación de los partidos según las instrucciones de su superior (p. ej. el primer entrenador).
 - (c) Deberá llevar una vida sana y gozar de un alto nivel de forma física.
 - (d) Deberá observar las normas oficiales del club (en un contexto razonable; p. ej. la vivienda en la cercanía del club).
 - (e) Deberá estar presente en los acontecimientos (deportivos y también comerciales) del club.
 - (f) Deberá observar las reglas del club (incluidas las normas disciplinarias del club, si existen, de las que se le deberá informar antes de la firma del contrato)...
 - (g) Deberá comportarse en los partidos y en las sesiones de entrenamiento de forma deportiva con todos los demás participantes, conocer y observar las reglas del juego y aceptar las decisiones arbitrales.
 - (h) Deberá abstenerse de otras actividades relacionadas con el fútbol, u otras actividades potencialmente peligrosas, que no hubiesen sido previamente autorizadas por el club y que no estén cubiertas por el seguro del club.
 - (i) Deberá tratar con cuidado las propiedades del club y devolverlas tras la expiración del contrato.
 - (j) En caso de enfermedad o accidente deberá informar inmediatamente al club y no podrá (salvo en casos de emergencia) someterse a tratamiento médico sin previa notificación al médico del club. En caso de enfermedad o accidente deberá presentar además un certificado médico.
 - (k) Por indicación del médico del club, deberá pasar regularmente revisiones médicas y someterse a tratamiento médico.
 - (l) Deberá observar todas las normas antidiscriminatorias de la federación, de la liga, del sindicato de jugadores y/o del club.
 - (m) No podrá desacreditar al club o al fútbol (p. ej. mediante declaraciones en los medios de comunicación).
 - (n) No podrá participar en apuestas de juego o en actividades análogas dentro del fútbol.
- 5.3 El jugador se obliga a cumplir los estatutos, los reglamentos, incluso el Código Ético, y las decisiones de la FIFA, de la Confederación y de las federaciones miembro así como, si existe, de la liga de fútbol profesional.
- 5.4 El club y el jugador acuerdan, conforme a la legislación del país, el pago de los impuestos (véase 4.6 arriba).
- 5.5 El jugador tendrá derecho a recabar la opinión de un segundo médico especialista independiente, en el caso de que tenga dudas sobre el diagnóstico del médico del club.

Si después persisten discrepancias de opinión, las partes deberán acordar solicitar una tercera opinión vinculante.

6 Derechos de imagen

- 6.1 El club y el jugador deberán ponerse de acuerdo sobre cómo habrán de ser explotados los derechos de imagen del jugador, si aplicable.
- 6.2 Se recomienda básicamente que el jugador pueda explotar sus derechos por sí mismo (siempre que no surja ningún conflicto con los patrocinadores / socios del club), mientras que el club podrá explotar los derechos de imagen del jugador como parte de un grupo y/o del equipo.

7 Contratos de cesión

- 7.1 El club y el jugador deberán acordar si el jugador puede ser eventualmente cedido a otro club. La regulación deberá en cualquier caso respetar las disposiciones legalmente vinculantes de los órganos futbolísticos.

8 Normas disciplinarias / protesta

- 8.1 El club establecerá por escrito normas disciplinarias internas proporcionadas, que regulen las sanciones / penalizaciones y el procedimiento adecuado, y que deberán ser respetadas por el jugador. El club deberá explicar las reglas al jugador.
- 8.2 El club fijará las reglas y el procedimiento así como las sanciones, incluidas las sanciones monetarias, conforme a las disposiciones y normas nacionales.
- 8.3 En el caso de que el jugador no cumpla sus obligaciones contractuales, el club podrá aplicarle, según la gravedad del incumplimiento, diversas penalizaciones según las normas disciplinarias establecidas por el club.
- 8.4 El jugador tendrá derecho a recurrir por medios legales contra estas penalizaciones, pudiendo ser acompañado / representado por el capitán del equipo o un representante sindical.

9 Dopaje

- 9.1 El jugador y el club se obligarán a cumplir todos los reglamentos pertinentes sobre dopaje de los distintos órganos futbolísticos.
- 9.2 El dopaje es el uso de sustancias y/o de métodos prohibidos conforme a la lista actualizada de sustancias y métodos prohibidos.
- 9.3 El dopaje está prohibido. Quien suministre sustancias ilegales o favorezca de cualquier modo el dopaje, será denunciado ante la comisión de control y disciplinaria de la federación miembro competente o ante los órganos futbolísticos internacionales competentes.
- 9.4 El club se reserva el derecho a tomar medidas adicionales, respetando el principio de la prueba individual, contra un jugador acusado de dopaje.

10 Arbitraje

- 10.1 El contrato establece el procedimiento en caso de controversia entre las partes para todos los asuntos que no estén regulados en el propio contrato.
- 10.2 Sin perjuicio de la legislación nacional, las controversias entre el club y el jugador en relación con el contrato laboral deberán someterse a un tribunal arbitral independiente y no partidista, el cual se ajuste a los estatutos y los reglamentos de la federación miembro y que se componga, a partes iguales, de representantes de ambas partes (empleador y empleado), o al TAS (TAO: Tribunal arbitral del deporte, de Lausana). Las decisiones de este tribunal serán firmes. Sin perjuicio de las condiciones que figuran en el reglamento de la FIFA sobre el estatuto y la transferencia de jugadores, las controversias podrán ser dirimidas por el comité de la FIFA para su resolución, con la posibilidad de interponer recurso ante el TAS. [Nota importante: Los asuntos laborales son competencia de la legislación nacional. En algunos países no está permitido el arbitraje en asuntos del derecho laboral.]

11 Disposiciones legalmente vinculantes de los órganos futbolísticos

- 11.1 "Disposiciones legalmente vinculantes de los órganos futbolísticos" son los estatutos, los reglamentos, incluso el Código Ético, y las decisiones de la FIFA, de la Confederación y de la federación miembro así como, si existe, de la liga profesional.
- 11.2 Las disposiciones legalmente vinculantes de los órganos futbolísticos, incluso el Código Ético de la FIFA, son parte integrante del contrato y deberán ser observadas por el club y el jugador. Ambas partes aceptan esta obligación mediante su firma.
- 11.3 El club y el jugador reconocen que las citadas disposiciones legalmente vinculantes de los órganos futbolísticos podrán ser modificadas periódicamente.

12 Convenio colectivo (CC)

- 12.1 El club y el jugador deberán eventualmente adherirse a un convenio colectivo (CC) conforme a derecho, pactado entre la parte empresarial y la parte laboral. Ambas partes aceptan esta obligación mediante su firma.
- 12.2 Por ejemplo, el club deberá tomar en cuenta eventuales salarios mínimos establecidos en el CC para los jugadores.

13 Disposiciones finales

- 13.1 Los siguientes puntos deberán ser regulados entre el club y el jugador:
- (a) el Derecho aplicable;
 - (b) la jurisdicción de los tribunales;
 - (c) una versión oficial en el caso de que se traduzca el contrato y, consecuentemente, exista en más de un idioma;
 - (d) la confidencialidad del contrato firmado (siempre que el derecho nacional o las disposiciones legalmente vinculantes de los órganos futbolísticos no establezcan su publicidad);
 - (e) la permanencia en vigor del contrato en caso de sobrevenir la nulidad de estipulaciones individuales del mismo;
 - (f) la Interpretación de las estipulaciones del contrato (p. ej. ¿quién es competente?);
 - (g) el número de ejemplares del contrato y su destinatario;
 - (h) la mención de los anexos que formen parte íntegra del contrato y que se entregan al jugador;

- (i) el requisito de la forma escrita de todas las modificaciones, suplementos o supresiones de partes del contrato.
- 13.2 Las partes aceptan todos los anexos (éstos forman parte íntegra del contrato y deberán ser firmados por ambas partes).

Anexos:

- Reglamentación del club (incluidas las normas disciplinarias del club, si existen)
- Disposiciones legalmente vinculantes de los órganos futbolísticos (cuáles)