

ANÁLISIS DEL II CONVENIO COLECTIVO DEL FÚTBOL FEMENINO. TEXTO, PROCESO NEGOCIADOR PREVIO E IMPUGNACIONES A SU TEXTO

ANALYSIS OF THE SECOND WOMEN'S FOOTBALL COLLECTIVE AGREEMENT. TEXT, PREVIOUS NEGOTIATION PROCESS, AND CHALLENGES TO THE TEXT

ENRIQUE LORENZO PARDO

Abogado Laboralista

Profesor asociado del Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Universidad Rey Juan Carlos

Resumen

Análisis del segundo convenio colectivo de la primera división del fútbol profesional femenino (en adelante, II CCFF), con atención al proceso negociador previo y a las principales mejoras, entre las que se cuenta el incremento salarial y la previsión de una parte variable a cuenta de la evolución en la rentabilidad de la competición, la prohibición del contrato a tiempo parcial, así como todas aquellas medidas que profundizan en lograr un desempeño que facilite la conciliación de la vida personal y familiar, con una referencia final a lo que se consideran aspectos pendientes, como sería que el convenio responda a la necesidad de articular una representación de las futbolistas en cada club.

Abstract

Analysis of the second collective agreement of the first division of women's professional football (hereinafter, II CCFF), with attention to the previous negotiating process and the main improvements, among which is the salary increase and the provision of a variable part on account of the evolution in the profitability of the competition, the prohibition of part-time contracts, as well as all those measures that go deeper into achieving a performance that facilitates the reconciliation of personal and family life, with a final reference to what are considered pending aspects, such as whether the agreement responds to the need to articulate a representation of female footballers in each club.

Palabras clave

Fútbol femenino, convenio colectivo, salario garantizado, representación, contrato a tiempo parcial, conciliación.

Key words

Women's football, collective agreement, guaranteed salary, representation, part-time contract, conciliation.

Sumario

I. INTRODUCCIÓN	2
II. EL PROCESO NEGOCIADOR DEL II CCFF. LA INAUGURACIÓN DE UN NUEVO MODELO DE LEGITIMACIÓN Y DE UN NUEVO ENFOQUE EN LA REPRESENTACIÓN SINDICAL	4
III. PRINCIPALES CONTENIDOS DEL II CCFF	5
1. LOS ÁMBITOS DEL CONVENIO COLECTIVO	5
2. EL SALARIO EN EL II CCFF	8
2.1. <i>Salario mínimo garantizado por convenio y novedades en la estructura salarial</i>	8
2.2. <i>Los procesos convencionales de reclamación salarial y reacción ante impagos en la negociación colectiva del fútbol profesional y su regulación en el II CCFF</i>	10
3. LA JORNADA LABORAL EN EL II CCFF. ESPECIAL REFERENCIA A LA ELIMINACIÓN DE LA PARCIALIDAD	13
4. NOVEDADES EN MATERIA DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL	14
5. UNO DE LOS CABALLOS DE BATALLA DEL CONVENIO COLECTIVO. LA COMPENSACIÓN POR FORMACIÓN	15
6. UN IMPORTANTE AVANCE. EL CONVENIO COMO INSTRUMENTO DE FORMACIÓN PROFESIONAL E INSERCIÓN LABORAL	16
7. ASPECTOS RELACIONADOS CON EL DERECHO COLECTIVO	17
7.1. <i>El derecho de información de las futbolistas. La prevención de riesgos laborales, el calendario de competición y la copia del contrato</i>	17
7.2. <i>Un reto para el siguiente convenio: la creación de un modelo de representación de las futbolistas ante los clubes</i>	18
IV.- EFECTOS DEL PROCEDIMIENTO SEGUIDO ANT LA AUTORIDAD LABORAL POR LAS ALEGACIONES DE ILEGALIDAD PARCIAL DEL CONVENIO.....	19
V. CONCLUSIONES	21
BIBLIOGRAFÍA	22

I. Introducción

El segundo convenio colectivo del fútbol femenino (en adelante II CCFF) ha sido firmado a principios del año 2025 y pese a que no ha sido todavía publicado, el especial

interés que comporta ha permitido la difusión de su texto. El II CCFF ha constituido una sensible mejora con respecto al convenio anterior. Tal mejora puede explicarse, sin perjuicio del esfuerzo y capacidad de las personas negociadoras, en cambios estructurales acontecidos en el fútbol femenino entre las negociaciones del primero y segundo convenio, como han sido la profesionalización de la competición, el incremento de recursos que supone y que ha sido clave para la notable subida salarial acordada, o que el protagonismo de la negociación recayese en un nuevo sindicato constituido en el fútbol femenino que, con ayuda de los ejes que en materia de igualdad recoge la actual Ley 39/2022 de 30 de diciembre del Deporte –otra novedad sucedida entre las dos negociaciones–, ha contribuido al refuerzo de una negociación colectiva que no se ha limitado a reproducir la estructura y contenido clásicos de los convenios del fútbol masculino, sino que se ha dotado de una personalidad propia que le permitirá erigirse en un instrumento de desarrollo de la competición que profundice en la perspectiva de género, tomando así como referencia en buena parte de sus innovaciones al actual convenio colectivo del fútbol femenino estadounidense, que actualmente constituiría la vanguardia mundial en el desarrollo de los derechos laborales de las futbolistas profesionales.

Desde la estricta perspectiva del derecho colectivo, la negociación del II CCFF cuenta con el interés añadido de una sucesión de cambios estructurales que han afectado a su proceso negociador y, en particular, a la designación de los agentes legitimados para negociarlo. La modificación más relevante ocurrida durante el proceso fue la entrada en vigor de la citada Ley del Deporte, que modificó las reglas para designar a los componentes de las comisiones negociadoras de los convenios colectivos en el deporte profesional. La DA 17ª LD exige que los sindicatos que quieran detentar la condición de legitimados deban presentarse a unas elecciones en las que participarán todos los deportistas que integren el ámbito personal del convenio a negociar. Sin perjuicio de que este sistema de votaciones previas para obtener la legitimación ya había sido adoptado en el fútbol profesional masculino y femenino con anterioridad a su consolidación legal, el cambio ha mermado la influencia de los sindicatos interprofesionales que, de comparecer como garantes de la presunción de legalidad habilitante para la publicación del convenio con arreglo al Estatuto de los Trabajadores, se convertirían en participantes poco menos que tolerados por el resto de sindicatos, al no haberse presentado a las votaciones por las que las futbolistas elegían a los sindicatos candidatos a negociar, según las reglas previstas en la DA 17ª LD. En este punto, no obstante, cabe precisar que la ausencia de conflicto durante la negociación del II CCFF en torno a la participación de CC.OO y UGT se debió principalmente a que la constitución de la comisión negociadora fue anterior a la entrada en vigor de las nuevas reglas indicadas. Sea como fuere, el cambio normativo ha devuelto a los sindicatos de futbolistas un protagonismo en la negociación colectiva del fútbol que había sido disputado por los sindicatos interprofesionales más representativos a nivel estatal, cuando decidieron participar en la negociación del primer y segundo convenio del fútbol femenino. Al cambio legislativo se le ha de añadir la constitución en liga profesional de la primera categoría del fútbol femenino a nivel nacional, lo que no solo implicó una sucesión en el sujeto negociador por la parte empresarial, pues en aplicación de la citada DA 17ª LD la liga profesional es la legitimada en detrimento de las asociaciones representativas de los clubes, sino también contribuyó a una concepción de la competición como producto conjunto al que el convenio colectivo en cierta medida contribuye.

Otras tres cuestiones son de interés en el fútbol femenino desde la perspectiva del derecho sindical. En primer lugar, la existencia de una pluralidad de sindicatos que, además cuentan con una relación conflictiva entre sí. Esta conflictividad se manifiesta incluso en sede judicial, con procedimientos abiertos que les han enfrentado durante el periodo negociador. Esto ha contribuido a una división en el banco social del II CCFF que se evidenció en la firma del convenio y en las actuales impugnaciones presentadas en sede administrativa en su contra. En esta pluralidad además conviven sindicatos de futbolistas, implantados mediante la afiliación y los resultados de las votaciones específicas para la negociación colectiva y sindicatos interprofesionales que, careciendo de implantación efectiva y perdida su influencia en el ámbito deportivo que el artículo 87.2 ET le reconoce en los sectores sin representación unitaria, encaminan actualmente su acción sindical a la negociación de planes de igualdad, cuya legitimación se reconoce a los sindicatos más representativos ante la ausencia de representantes unitarios y su participación en el seguimiento de los convenios firmados. La segunda cuestión de interés es el fuerte compromiso colectivo de las futbolistas secundando las huelgas convocadas en ambos convenios, en lo que supuso, en particular, en el II CCFF, la acción sindical clave para la superación del principal obstáculo del largo periodo de negociación, que fue el incremento del salario mínimo garantizado. Un tercer elemento de interés sindical, estrechamente relacionado con el anterior, es la constitución de un sindicato de futbolistas profesionales cuya acción sindical y representación se encamina exclusivamente al fútbol femenino (sindicato FUTPRO) y que surge a partir de una toma de conciencia del colectivo representado, caracterizada por el carácter segregado por sexos del deporte de competición y que refuerza una acción sindical tendente a la reducción de la brecha salarial y a la detección de las desigualdades en el desempeño y medios, así como una sustitución de sus principales referencias en la negociación colectiva, pasando de una parcial transposición de los convenios colectivos del fútbol masculino a adoptar como objetivo la adquisición de conquistas convencionales de otras ligas de fútbol más consolidadas.

El presente artículo no acometerá un estudio sistemático de las mejoras introducidas en el II CCFF, sino que reflexionará sobre aquellas que considera de un mayor interés, con especial énfasis en instituciones jurídicas tradicionalmente controvertidas y de especial atención doctrinal y, en particular, en aquellas que guardan relación con el derecho colectivo y sindical. Asimismo, ante la impugnación ante la autoridad laboral del ámbito personal del convenio colectivo por parte de los sindicatos no firmantes, se procederá al análisis de los fundamentos, así como a la eficacia del II CCFF hasta su eventual publicación.

II. El proceso negociador del II CCFF. La inauguración de un nuevo modelo de legitimación y de un nuevo enfoque en la representación sindical

El proceso de negociación del II CCFF cuenta con la peculiaridad de haberse iniciado con las reglas de legitimación previstas en el I CCFF y en el Estatuto de los Trabajadores y finalizado cuando ya estaban vigentes las reglas especiales de legitimación recogidas en la DA 17ª de la Ley 39/2022 de 30 de diciembre (en adelante LD).

La comisión negociadora del I CCFF se constituyó al amparo de lo previsto en la DA 2ª I CCFF que, tomando como presupuesto la singularidad del ámbito deportivo y, en

particular, que la implantación sindical en el fútbol se manifiesta mediante la afiliación y no a través de la representación unitaria de trabajadores, ya preveía que la mesa negociadora del siguiente convenio habría de constituirse por los sindicatos designados en votaciones específicas, con la cobertura del artículo 18 RD 1006/1985 de 26 de junio - regulador de la relación laboral especial del deportista profesional (en adelante, RDDP).

Año y medio después de la publicación del I CCFF se aplicó dicha cláusula y previo acuerdo entre los sindicatos candidatos sobre un protocolo regulador del proceso a seguir y del porcentaje mínimo de votos requerido para detentar la legitimación, se celebraron las primeras elecciones para designar a los sindicatos que habrían de negociar el II CCFF. Concurrieron a las votaciones los tres sindicatos de futbolistas implantados en aquel momento en el fútbol femenino – AFE, Futbolistas ON, y Asociación de Futbolistas Profesionales FUTPRO – y tras superar el porcentaje de votos que les reconocía legitimación para negociar, conformaron el banco social de la mesa negociadora conjuntamente con UGT y CC. OO, presentes en su calidad de sindicatos interprofesionales más representativos. En tal momento, aquel proceso de designación, que cabe calificar como un precedente convencional de la DA 17ª LD, se fundamentó en las posibilidades de adaptación del ejercicio de los derechos colectivos a la especialidad de la relación del deportista profesional, según reconoce el artículo 18 y 21 RDDP.

Constituida pues la comisión negociadora del II CCFF mediante un concurso entre la citada norma convencional y el artículo 87.2 ET, que daba entrada a los sindicatos más representativos legitimados en ausencia de representación unitaria en el ámbito del convenio, se garantizaba su eficacia general. La entrada en vigor de la DA 17ª LD, norma especial que señala como sindicatos legitimados a aquellos que concurren a las votaciones sometiendo a la designación de los deportistas dentro de su ámbito, no afectó a la válida constitución de la comisión negociadora, que había cumplido sus condiciones antes de estar previstas en la ley, sin perjuicio de que ahora quepa plantearse si a la luz de la nueva norma estarían legitimados los sindicatos UGT y CC.OO al no ser sindicatos de deportistas ni haber concurrido a los procesos de votación, tal y como ordena la DA 17ª LD.

Dado que el fútbol profesional ya había anticipado el método de elección de la DA 17ª LD antes de su aprobación, la modificación legislativa de la DA 17ª LD tuvo como efecto principal en el proceso negociador la pérdida de influencia de los sindicatos interprofesionales más representativos. Así, CC.OO y UGT pasaron de ser los agentes determinantes para la eficacia general del convenio a tener una presencia minoritaria y con una fuente de legitimación que ya no estaba vigente, pues la condición de sindicato más representativo en sí misma ya no legitima para negociar en el deporte profesional. Pese a que no habían cumplido el requisito obligado por la DA 17ª continuaron tomando parte en la negociación, en gran medida, porque la constitución de mesa anterior a la entrada en vigor de la actual Ley del Deporte. Esta circunstancia incrementó la influencia del sindicato FUTPRO, de específica implantación y representación en el fútbol femenino, lo que contribuyó a un desarrollo del convenio con respecto al I CCFF, en unos términos en lo que se apartaría, en cierta medida, del modelo de los convenios colectivos del fútbol masculino y se encaminaría a referencias en el derecho comparado de la negociación colectiva del deporte femenino, como se comentará en cada aspecto tratado.

III. Principales contenidos del II CCFF

1. Los ámbitos del convenio colectivo

La negociación colectiva en el fútbol profesional se estructura en diferentes convenios colectivos supraempresariales cuyo ámbito funcional es coincidente con el de las competiciones organizadas por cada liga profesional constituida, esto es, la Liga Nacional de Fútbol Profesional (La Liga) o la Liga Profesional de Fútbol Femenino (Liga F) así como con el de una competición no calificada como liga profesional, organizada por la RFEF, pero que cuenta con un particular grado de profesionalización de los futbolistas contendientes (Primera División RFEF).

Cierta doctrina se ha posicionado a favor de la negociación de un solo convenio colectivo por modalidad deportiva, dado que al resultar competiciones abiertas, comunicadas entre sí mediante las reglas de ascensos y descensos de categoría, la negociación conjunta evitaría una disparidad de reglas que afectan a los fichajes en un mercado que es común, así como también resolvería las incongruencias de que el régimen jurídico de una prestación dependa del equipo en el que el club decida alinear al jugador o la eventualidad de una modificación del convenio aplicable durante la relación laboral por el mero hecho del ascenso o descenso del club¹. Dicha posición doctrinal, previa a la profesionalización del fútbol femenino debe matizarse, precisamente por la irrupción de esta competición, no comunicada con las del fútbol masculino, en la que además, el elemento de la segregación de la negociación colectiva por sexos, sin perjuicio de los efectos negativos que puede comportar, tiene un elemento valioso para las futbolistas profesionales, que es el protagonismo de sindicatos de futbolistas compuestos por mujeres y que dirigen su acción sindical únicamente al fútbol femenino, frente a un modelo de negociación colectiva común en el que, por una sencilla razón consistente en la diferencia en el número de licencias entre uno u otro sexo, se impondría un modelo de acción sindical protagonizado por el fútbol masculino.

Profundizando en la negociación de un único convenio colectivo para el fútbol profesional o, en su caso, para las competiciones masculina y femenina y la posible discriminación debido a la segregación apuntada, se planteó ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional si la categoría de la Primera División RFEF del fútbol masculino constituía o no un ámbito de negociación válido. La SAN de 25 de julio de 2023 (n.º autos 112/2023) optó por validar el actual modelo de negociación colectiva separada en función del organizador de las competiciones incluidas, partiendo del principio general de libertad de los negociadores para fijar el ámbito del convenio, con el límite de que la unidad fuese apropiada y razonable, requisito que se entendería cumplido dada la cohesión en el colectivo que supone la pertenencia a una misma competición.

Otro eje de la negociación colectiva en el fútbol español es su ámbito personal, actualmente limitado a los futbolistas, lo que es coherente con el actual modelo de representación de los sindicatos del sector, que dejan fuera al resto de deportistas profesionales del fútbol, como entrenadores, técnicos deportivos y árbitros. En el caso de los árbitros también por aplicación de la norma legal organizadora de la estructura de la negociación colectiva en el deporte profesional, la DA 17ª LD, que impone una negociación separada, dado que el árbitro mantendría una relación jurídica con la

¹ DURÁN LOPEZ, F.: “La relación laboral especial de los deportistas profesionales” (p. 57) *Relaciones laborales II*, 1985.

federación deportiva y no con la liga profesional o las asociaciones de clubes, que son los únicos agentes legitimados para negociar convenios colectivos del deporte profesional en cada modalidad deportiva según la citada Disposición adicional.

El segundo aspecto de relevancia en cuanto al ámbito personal del convenio reside en si se aplica a todo futbolista participante en la competición o solo a aquel que, o bien cuenta con la licencia o contrato relativo a las categorías incluidas en el convenio o, en su defecto, tenga una cierta regularidad como participante en la competición.

La concepción tradicional, recogida en los sucesivos convenios colectivos de aplicación a las competiciones organizadas por la Liga Nacional de Fútbol Profesional, así como el derogado Convenio colectivo de aplicación para los clubes de la extinta categoría de Segunda División B ha sido la de determinar el ámbito personal del convenio remitiéndose a la definición del artículo 1 RDDP, esto es, aplicable a todo futbolista profesional que por tal norma debiera ser tenido por tal y que esté bajo la disciplina del club adscrito en la competición, esto es, en el ámbito funcional del convenio. Es decir, no se venía observando una distinción entre aquellos futbolistas con la licencia en la competición, con respecto a los que provenían del equipo filial, dependiente o de otro club cedente; así todavía está previsto en el Convenio colectivo para la actividad del fútbol profesional (CCFP²).

Con el primer convenio colectivo del fútbol femenino (I CCFF) se inauguró un nuevo contorno para identificar al colectivo afectado por cada convenio, que ya no sería de aplicación automática a todos los futbolistas durante el tiempo de participación del convenio, sino que se exige una pertenencia a la competición mediante la licencia, o en su defecto mediante una relación de regularidad en la participación, de manera que también estarían incluidas las futbolistas del equipo filial y/o vinculado que superasen un mínimo de convocatorias (12 partidos) o, en su caso, un número mínimo de participaciones (10 partidos). Esa doble vía para detentar el derecho a la aplicación del convenio y con las mismas participaciones exigidas, se ha mantenido en los convenios posteriores al I CCFF, esto es, en el primer Convenio colectivo de aplicación a la Primera división RFEF del fútbol masculino y en el II CCFF.

La exigencia de un determinado número de convocatorias o de participaciones constituye una excepción a la regla general de determinación del ámbito personal de los convenios colectivos que no exigen una regularidad de la prestación de servicios en las empresas incluidas en el ámbito del convenio.

De entrada, cabe plantearse si esta práctica afecta al principio de igualdad, siguiendo la doctrina del Tribunal Supremo que lo considera de aplicación en el derecho interno, sin necesidad de incurrir en causa discriminatoria³, en tanto el convenio estatutario constituye norma publicada y se inserta en el ordenamiento jurídico laboral⁴, lo que obliga a plantearse la existencia de una justificación objetiva y razonable que explique el trato diferente entre las jugadoras con contrato y licencia en el primer equipo del club competidor en la liga profesional y el dispensado a las jugadoras con licencia en el equipo filial o dependiente a las que se les exige una determinada regularidad en la categoría incluida en el ámbito del convenio, para una válida aplicación.

² GERUZAGA MENA, I.: “La igualdad y el fútbol: las competiciones separadas y el nuevo CCFF”, *Revista Aranzadi de Derecho de Deporte y Entretenimiento* n.º 71, (p. 6) 2021.

³ No se trata de una cláusula peculiar del fútbol profesional femenino, al incluirse en sus mismos términos en el I Convenio colectivo de la Primera División RFEF del fútbol masculino.

⁴ STS n.º 674/2019 de 1 de octubre

Cabe la defensa de esta excepcional previsión precisamente con base en la especificidad deportiva. Dicho rasgo característico de la regulación en el deporte lleva, en primer lugar, a considerar que el propio artículo 1.2 RDDP, al definir al deportista profesional, acoge la regularidad como uno de sus rasgos definitorios, con lo que no se trataría de la ideación de un elemento extravagante. En el mismo sentido iguales exigencias de regularidad se prevén en la normativa federativa – de aplicación a los deportistas profesionales en virtud del artículo 1.5 RDDP –; en particular, el artículo 250 del Reglamento General RFEF recoge el mismo número de participaciones o alineaciones para impedir que un futbolista del equipo filial /dependiente pueda retornar al club de origen, de modo que existe una norma federativa que prevé la misma forma de regularidad que afecta a la licencia y alineación. Esta norma fue precisamente la incluida de manera acordada entre los sindicatos en los reglamentos de votaciones para designar a los negociadores tras una invocación previa por laudo arbitral cuando se discutió – en las primeras elecciones de este tipo, celebradas en el fútbol masculino en 2019- si era pertinente o no que los jugadores del equipo filial hubieran de participar en ellas⁵. A las normas y criterios atinentes a la especificidad deportiva debe añadirse la autonomía colectiva de las partes negociadoras de un convenio para fijar su contenido y, en particular, dibujar sus ámbitos, en virtud del artículo 82.1 ET, por lo que, en conclusión, cabría aceptar la licitud del ámbito personal.

Este mismo esquema es el seguido en el Convenio colectivo para la actividad del baloncesto profesional en la Liga Femenina organizada por la Federación Española de Baloncesto, publicado el 8 de mayo de 2024. Sin embargo, cierta doctrina ha señalado la contradicción de condicionar la aplicación de una fuente del derecho laboral a la obtención de la licencia federativa profesional en el equipo que compite en el ámbito funcional del convenio, cuando resulta pacífico en la jurisprudencia⁶ que la validez del contrato de trabajo deportivo no está supeditada a la obtención de la licencia⁷.

2. El salario en el II CCFF

2.1. Salario mínimo garantizado por convenio y novedades en la estructura salarial

El artículo 26 del II CCFF regula la retribución mínima garantizada reproduciendo en términos generales lo acordado en el pacto de desconvocatoria de huelga de septiembre de 2023 con efectos retroactivos desde el 1 de julio de 2023 y vigencia hasta el 30 de junio de 2026, en lo que constituyó el motivo de bloqueo de las negociaciones durante toda la primera etapa del proceso. Así, se fija una retribución anual mínima por cada temporada de vigencia del convenio⁸, esto es, 21.000 euros para la pasada temporada 23/24, que conllevará el pago de atrasos para aquellas jugadoras que estuvieran por debajo; 22.500 euros para la actual temporada y 23.500 euros para la temporada

⁵ Laudo procedimiento arbitral (nº expediente 1/2019) de 24 de junio del Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje, dictado por el árbitro D. Francisco González de Lena.

⁶ Entre otras STS de 2 de abril de 2009 (rec. nº 439/2007)

⁷ BELLVER, R. y DÍAZ MARI, M.: “Convenios colectivos en el deporte femenino. Especial referencia al baloncesto y al fútbol” (p. 3) *Revista Aranzadi de derecho del deporte y entretenimiento* n.º 84/2024.

⁸ ROJO TORRECILLA, E.: *El blog de Eduardo Rojo. El nuevo y cambiante mundo del trabajo. Una mirada abierta y crítica a las nuevas realidades laborales*. Artículo de 1 de febrero de 2025: “Firmado el II convenio colectivo de la primera división del fútbol profesional femenino”. <http://www.eduardorojotorrecilla.es/2025/02/firmado-el-ii-convenio-colectivo-de-la.html>

2025/26. En dichos importes no cabe incluir la prima por partido acordada o la prima por fichaje, lo que constituye una nueva mejora con respecto al convenio anterior.

Sin perjuicio de la relevancia de la importante subida salarial experimentada resulta de interés la cláusula de incremento salarial anual en caso de consecución de una serie de objetivos comunes de la competición. En primer lugar, la organización conjunta entre sindicatos firmantes y Liga F del denominado “partido de las estrellas”, por el que se destinará el 100% del beneficio al salario variable de la correspondiente temporada, en lo que constituye una adaptación del “partido a beneficio de AFE” previsto en el artículo 35 CCFP, con la diferencia de que éste último caso supondría una forma de financiación del sindicato firmante, mientras que en el II CCFF el “partido de las estrellas” constituye una medida en beneficio directo para las jugadoras.

De mayor interés si cabe son los otros dos presupuestos de incremento salarial, innovadores en la negociación colectiva del fútbol profesional español, al estar condicionados a la evolución de la competición en su conjunto. El primero el beneficio neto obtenido por la participación de las futbolistas en los eventos promocionales organizados por la Liga F que se determinen por la Comisión de Seguimiento del convenio, del que se destinará un 50% al salario variable de las jugadoras y el segundo, de especial entidad, el beneficio neto obtenido por la Liga F a cuenta de sus ingresos comerciales, siempre que superen un mínimo fijado por convenio; en tal caso se destinará un 20% del beneficio al salario variable de las jugadoras⁹. En definitiva, la innovación consiste en condicionar los salarios mínimos por convenio no solo a la capacidad económica de los clubes más modestos de la categoría, sino a la capacidad de la competición en su conjunto para generar beneficios, resaltando la importancia de “elaborar la competición”, término que en su momento señaló la doctrina científica¹⁰, esto es, considerar la competición como un producto atípico, que se elabora conjuntamente, más allá de los logros de cada equipo o grupo de jugadoras, siguiendo así el modelo de las ligas deportivas estadounidenses.

En particular, cierta doctrina, que además ha participado en el proceso de negociación el II CCFF, ha señalado como una de las referencias de los planteamientos sindicales el *Collective Bargaining Agreement* suscrito por la *National Women Soccer League Players* y la *National Womens Soccer League* en 2022. Entre otras materias reguladas en dicho convenio que son adaptadas en el II CCFF se regula la participación de las futbolistas en los ingresos de la competición¹¹, percibiendo una parte de lo obtenido por la liga profesional a través de los patrocinios, beneficios por la explotación de los derechos de retransmisión o venta de entradas, alineando los intereses de las jugadoras con el crecimiento de la competición, esto es, poniendo el convenio colectivo al servicio de la estrategia de consolidación de la liga.

Otro nuevo concepto retributivo sería la introducción del plus de antigüedad, que vendría a sustituir al “premio de antigüedad” regulado en el convenio anterior y que

⁹ LÓPEZ DE LA RIVA, I: *Los Briefs de la Asociación Española del Derecho del trabajo y la Seguridad Social. Las claves de 2023*, págs. 270 – 277: “El reciente acuerdo de fin de huelga en el fútbol profesional femenino y de revisión parcial del convenio alcanzado entre la liga profesional de fútbol femenino y los sindicatos”, *Revista del Derecho del trabajo y la Seguridad Social* n.º 81/2023.

¹⁰ CARDENAL CARRO, M: *Deporte y derecho. Las relaciones laborales en el deporte profesional.*, (p.203) Cátedra de Estudios e Investigación en Derecho deportivo, 1995.

¹¹ Comentado por BELLVER, R. y DÍAZ MARI, M.: “Convenios colectivos en el deporte femenino. Especial referencia al baloncesto y al fútbol”, (p. 6), *Revista Aranzadi de derecho del deporte y entretenimiento* n.º 84/2024.

consiste en un pago único de 800 euros por cada temporada consecutiva completa a partir de la tercera y sucesivas.

Por último, cabe una reflexión sobre el concepto “prima de partido”, sobre el que el artículo 28 II CCFF solo introduce la novedad con respecto al convenio anterior de que no computará para conformar el salario mínimo garantizado. Tal y como indica el texto, la prima se pactará por cada club con su plantilla, o bien de forma individual, o bien de forma colectiva, constando en este último caso la firma del representante de la plantilla.

Según se desarrollará al abordar los –escasos– derechos colectivos del II CCFF, la ausencia de estructuras de representación unitaria conforme al Estatuto de los Trabajadores y de representación sindical, dada la inexistencia de secciones sindicales constituidas y la propia falta de previsión de las secciones sindicales en las normas estatutarias de los sindicatos de futbolistas, “condena” al convenio colectivo a que por medio de la facultad que le da el artículo 18 RDDP adapte la representación colectiva al fútbol profesional, con la utilidad, por ejemplo, de señalar las reglas de elección de la representante de la plantilla para acordar una eventual prima colectiva por partido. La consabida representación utilizando la figura de la capitanía no asegura un mandato democrático y no cuenta con las garantías de los representantes de los trabajadores, por lo que podría resultar conveniente la previsión de una suerte de representación unitaria convencional, por medio de votaciones con listas abiertas en un formato semejante al previsto para la elección de delegados de personal, que en un contexto de pluralidad sindical parece más adecuado que una negociación por delegadas sindicales.

2.2. Los procesos convencionales de reclamación salarial y reacción ante impagos en la negociación colectiva del fútbol profesional y su regulación en el II CCFF

Los convenios colectivos en el fútbol profesional han mantenido una estructura semejante, con un haz de derechos y obligaciones reconocible que, con carácter general, se ha ido enriqueciendo con el transcurso de los convenios hasta llegar al II CCFF en el que se observan importantes novedades y mejoras, no solo con respecto al anterior convenio en el fútbol femenino sino con respecto al fútbol profesional masculino, sin perjuicio de elementos que suponen un déficit con el fútbol masculino como las notorias diferencias retributivas u otras que cabe analizar con más detalle.

La llegada del primer convenio colectivo aplicable al fútbol profesional en 1987 (Convenio colectivo por el que se determinan las condiciones de trabajo de los futbolistas profesionales, publicado en el BOE n.º 197 de 18 de agosto de 1987) incluyó una serie de derechos no previstos legal o reglamentariamente y que se han venido reproduciendo con posterioridad, tales como un salario mínimo garantizado, un complemento en situación de incapacidad temporal - que en todos los convenios se ha mantenido la constante de complemento en un 100% del sueldo mensual -, una indemnización en caso de fallecimiento y, en lo que resulta una institución de especial importancia, en la que conviene detenerse, la instauración del Fondo de Garantía Salarial¹², distinto y complementario del FOGASA, que es un fondo de cobertura para todos los trabajadores, incluidos los deportistas profesionales. El fondo constituido por convenio colectivo resuelve la escasa virtualidad por el desajuste entre los importes que

¹² CORCUERA, J.I.: “El Decreto 1006 y la firma del convenio colectivo” (p. 10) *Cuadernos de Fútbol* n.º 147, 2022.

puede garantizar el FOGASA y el de los salarios impagados de los futbolistas profesionales, por medio de un aseguramiento a través de las técnicas del derecho privado con respecto a los créditos salariales¹³. El convenio no regula únicamente la constitución del fondo sino un procedimiento de acreditación de deuda ante una denominada “Comisión Mixta” compuesta por los integrantes de la comisión paritaria –en los sucesivos convenios del fútbol masculino, la Liga de Fútbol Profesional y AFE– que la certificará, previa resolución motivada de la Liga que fija las cantidades de las que responderá el fondo. La Liga, en tanto pagador, se subroga en la posición del club deudor al que le solicitará el reintegro, el cual hasta devolver las cantidades anticipadas no podría participar en la competición, ni inscribir jugadores. Las citadas Comisiones Mixtas también son el órgano ante el cual los futbolistas, por medio de los sindicatos representativos firmantes del convenio que las integran, reclaman sus salarios impagados y permiten la resolución contractual a instancias del futbolista en caso de una persistencia en el impago, de manera que dicho organismo tiene una múltiple función, pues en primer lugar dirime si existe, es exigible y no está prescrita la deuda reclamada, requiriendo en caso afirmativo al club su pago, en segundo lugar, en determinados supuestos de iliquidez del club certifica la deuda impagada y se dirige a la Liga para que abone lo adeudado en concepto de anticipo y, en tercer lugar, a solicitud del futbolista permite la resolución contractual a su instancia en función de la entidad de la deuda. Esta figura de las Comisiones Mixtas como órgano convencional con las funciones indicadas encuentra semejanza en el “Colegio Arbitral” de la negociación colectiva del fútbol profesional italiano¹⁴.

La normativa federativa también regula las Comisiones Mixtas, igualmente con intervención sindical de las asociaciones representativas en las categorías en las que operan, de aplicación para las competiciones exclusivamente organizadas por la RFEF. Las comisiones mixtas federativas se regulan con carácter general en el Título XVI del Reglamento General RFEF, detentando dos funciones recogidas por sendos reglamentos, la de recibir las reclamaciones salariales y requerir al pago bajo amenaza de sanción al club deudor (Reglamento sobre reclamaciones de cantidad en las Comisiones Mixtas) y la de aprobar la resolución anticipada del periodo previsto para la licencia en caso de impago de salarios (Reglamento de procedimiento abreviado para la cancelación anticipada de las licencias federativas de futbolistas). Asimismo, la norma federativa (Circular n.º 70 RFEF) ha creado un fondo de garantía salarial para la categoría de la Primera Federación masculina, que sucede al antiguo Fondo de Garantía Salarial que se constituyó en el Convenio colectivo para la Segunda División B de 1989.

Estas comisiones, procedimientos y otras garantías están solo previstas para las competiciones no profesionales organizadas por RFEF, quedando expresamente excluidas las ligas profesionales que habrán de estar a lo previsto en el convenio colectivo. Esto ha tenido como resultado que la liga profesional del fútbol femenino, aún con la mejora experimentada en el II CCFF se encuentra a la cola en la cobertura y posibilidades de las comisiones mixtas, dándose la incongruencia de carecer de mecanismos de resolución anticipada del vínculo en caso de impago al no preverlos en

¹³ ROQUETA BUJ, R.: “La garantía de las deudas salariales de los futbolistas profesionales. A propósito del CCFF de 2008”, (pp. 65 a 76) *Revista Aranzadi de Derecho de Deporte y Entretenimiento* n.º 26, 2009.

¹⁴ GONZÁLEZ DEL RIO, J.M.: “Análisis del convenio colectivo del fútbol profesional en Italia para la temporada 2005, 2006” *Revista Aranzadi de Derecho del Deporte y Entretenimiento* n.º 16, (pp. 293 a 296) sección doctrina, 2006.

su convenio colectivo, con el que sí contarían las categorías inferiores a la primera división femenina, que los recoge en su normativa federativa.

En el I CCFF no se habían previsto las comisiones mixtas. Dicho vacío no dejaba otra alternativa a la futbolista que estar a lo previsto por la normativa federativa. Sin embargo, durante la vigencia del I CCFF, y en el momento en el que se constituye la primera división femenina en liga profesional (Liga F) los reglamentos federativos precisaron que las comisiones mixtas RFEF se limitarían, en el fútbol femenino, solo a las competiciones Primera y Segunda RFEF, excluyéndose la liga profesional. En definitiva, al tiempo de la firma del II CCFF las futbolistas profesionales de la Liga F carecían de “comisiones mixtas”, un instrumento convencional rápido y poco estigmatizador en comparación con la vía judicial de reclamación salarial, en una competición en donde hubiera sido de gran utilidad dada la frecuencia de los impagos y con la insólita situación de que sí contarían con dicha garantía sus compañeras de la competición inferior. Por fin, a la firma del presente convenio y en virtud del artículo 49 II CCFF se constituye la Comisión Mixta, encargada de examinar y librar las certificaciones de los clubes competidores en cumplimiento de los requisitos de inscripción, en particular, que se encuentren al corriente de sus obligaciones con las futbolistas, recogiendo un reglamento de funcionamiento en términos análogos al previsto en el CCFF o en el Reglamento General RFEF.

Dicha mejora constituye un paso hacia la equiparación de garantías entre el fútbol masculino y femenino, pero cabe observar las grandes diferencias que todavía existen.

Así, en el fútbol masculino de la liga profesional organizadora del Campeonato Nacional de Liga las comisiones mixtas constituidas por convenio se encargan de recibir las reclamaciones de deudas, resuelven sobre la resolución anticipada de los contratos en caso de impago e intervienen en la acreditación de la deuda para acudir al fondo de garantía constituida, a su vez, por el propio convenio. Incluso en la categoría no profesional – profesionalizada – de la Primera RFEF masculina, la comisión mixta cuenta con las tres funciones: por convenio colectivo la de recibir y acordar la resolución anticipada de los contratos por impago de deudas, y por norma federativa tanto la de reclamación de deuda, como la de solicitud del pago de deudas impagadas a cargo del fondo federativo constituido.

Por el contrario, las futbolistas de la liga profesional femenina carecen de mecanismos para forzar una resolución anticipada por impago y, lo que es más relevante, de un fondo de garantía por impagos, en una competición en la que concurren clubes económicamente débiles. En este punto es precisa una reflexión sobre las diferencias en las garantías por impago según la categoría y una posible discriminación por razón de sexo que pudiera atisbarse al respecto.

Con carácter preliminar debe valorarse la autonomía colectiva de los negociadores que tienen la oportunidad de regular o ignorar tales facultades, en particular, en lo que al II CCFF refiere, la resolución anticipada de contratos y la constitución de un fondo de garantía por impagos, lo que llevaría a descartar que el hecho de que estén previstas dichas comisiones y facultades en otros convenios no habría de conllevar discriminación siempre que se acepte la premisa de una válida negociación colectiva separada por categorías o competiciones. Ahora bien, a la normativa federativa no se le aplica el principio de autonomía colectiva y además, en función de la materia abordada se trata de una regulación emitida en su condición de agente colaborador de la administración, considerándose fiscalizables ante la jurisdicción contencioso

administrativa las decisiones de las comisiones mixtas – bien convencionales o federativas¹⁵. Por consiguiente, cabría plantearse si constituye una causa justificada de trato diferente la mera remisión a la negociación colectiva de las ligas profesionales para regular las mismas instituciones. Ciertamente existen dudas de que la norma federativa, en su función de agente delegado de la administración, pueda despojar de un procedimiento federativo de reacción ante deudas salariales a la primera categoría del fútbol femenino excluyéndola de sus previsiones de regulación de fondo de garantía o de cancelación anticipada de licencias cuando precisamente estos instrumentos no estaban previstos en el convenio colectivo vigente al tiempo de la aprobación del cambio en el reglamento federativo, es decir, cuando la RFEF conocía al tiempo de excluir de la comisiones mixtas federativas a la primera categoría, que abocaba a las futbolistas competidoras – también federadas- a la imposibilidad de contar con el procedimiento de reclamación de deuda y cancelación de licencia. En tal reflexión cabe incorporar el alcance del artículo 4.9 LD acerca de la obligación de las federaciones a garantizar un trato igualitario entre ambos sexos en las competiciones deportivas, en particular, en las condiciones económicas y laborales.

3. La jornada laboral en el II CCFF. Especial referencia a la eliminación de la parcialidad

Una de las principales mejoras del II CCFF ha sido la eliminación de la facultad de contratar a tiempo parcial con un límite mínimo del 75% de la jornada ordinaria, en lo que constituía una vía de entrada al posible ilícito que implicaba acudir a dichos contratos con jugadoras que participaban del mismo horario que compañeras de equipo contratadas a jornada completa, con amparo en la particular jornada laboral de los futbolistas, por la cual aplicando un cómputo estricto de las horas de entrenamiento, partido y otras actividades encomendadas por el club y excluyendo las concentraciones podrían no alcanzarse las 35 horas semanales previstas. Dicho proceder cabría ser considerado como un fraude de ley, que no perseguía realmente disponer de la jugadora durante una jornada inferior a la ordinaria sino rebajar su salario.

Esta excepcional concesión se elimina en el II CCFF y con ello, el riesgo que conllevaba incluir una cláusula que podría afectar al principio de igualdad, puesto que se incluía únicamente en el fútbol femenino profesional y que se erigió en un presupuesto totalmente ineludible para que los clubes más modestos aceptasen firmar el convenio colectivo. Ahora el nuevo artículo 7 II CCFF directamente prohíbe el contrato a tiempo parcial, como medida de estabilidad en el sector, reproduciendo la misma prohibición que se recoge en el Convenio colectivo de la Liga Endesa del baloncesto femenino suscrito en 2024.

Cierta doctrina defiende la prohibición convencional de contratar a tiempo parcial atendiendo a la citada finalidad oculta, constitutiva de un abuso de derecho¹⁶; sin embargo, cabe plantearse si un convenio colectivo puede impedir que se suscriba un

¹⁵ Véase como ejemplo la STSJ de Madrid Sala de lo Contencioso rec. n.º 77/2019, de 20 de marzo de 2019 sobre la cancelación anticipada de licencia de un futbolista de Primera División.

¹⁶ ROQUETA BUJ, R.: “El convenio colectivo para las jugadoras de baloncesto que participan en la Liga Endesa”, *Revista Aranzadi del derecho del deporte y entretenimiento* n.º 84/2024.

tipo de contrato previsto legalmente, tomando como presupuesto un cumplimiento de sus requisitos y que efectivamente el número de horas contratadas se correspondiera con la figura. Conforme al artículo 7 II CCFF un club no podría contratar a tiempo parcial a una jugadora, aunque la jornada efectiva, conforme indica el artículo 12.1 ET, fuese inferior a la completa de otra futbolista de la competición. Sin perjuicio de la rareza del caso, puesto que como bien indica la doctrina la cláusula de “parcialidad” no pretendía jornadas más cortas, sino salarios más bajos que se amparaban en la ductilidad de la jornada del deportista profesional, cabe oponer a la prohibición el derecho constitucional de la libertad de empresa (artículo 38 CE), su poder de organización y dirección, así como la autonomía individual que habría de permitir a club y trabajador la suscripción de cualquier contrato que estuviera legalmente previsto, en lo que constituyen reglas de derecho necesario que en principio no debieran ser alteradas por convenio colectivo.

Para superar ese argumento que discute la prohibición para contratar a tiempo parcial, cabría invocar el artículo 21 RDDP que permite una matización a la aplicación del Estatuto de los Trabajadores a la relación laboral especial del deportista profesional, por la cual la aplicación estatutaria no sería homogénea y automática, sino que habría de consentir su inaplicabilidad en aquello que fuera incompatible con la naturaleza especial de la relación laboral del deportista. Así, podría defenderse que mediante convenio colectivo se incluyan reglas que preserven el equilibrio competitivo, que quedaría desvirtuado si unos clubes, que presumiblemente serían más débiles económicamente, cuentan con jugadoras que están a disposición para entrenar o competir en un número de ocasiones inferior a otros clubes de la misma competición, convirtiendo la libertad del empresario para suscribir contratos a tiempo parcial como una facultad incompatible con la naturaleza de la relación laboral en un deporte de competición o, al menos, con la viabilidad de la competición que, indirectamente, afectaría a la relación laboral.

Otra novedad en la regulación de la jornada, que ayuda a resolver el problema anunciado de su cómputo es la conveniente especificación en el apartado de actividades complementarias, señalando aquellas que requieran la presencia física de las futbolistas para atender a cualquier acto publicitario e institucional a instancias del club, lo que dota de seguridad jurídica a su registro.

En lo relativo al disfrute de descansos, cabe apuntar como mejora la recuperación obligada en la semana siguiente del día de descanso previsto en el calendario laboral perdido cuando el descanso coincidió con partido o periodo previo de concentración, en lo que en el convenio anterior dejaba al pacto individual y, en definitiva, al interés del club. Aunque esta mejora sin duda asegura una mayor continuidad en el descanso, permanece la inexistencia de un disfrute fijo del descanso semanal que cierta doctrina ha observado como una deficiencia peculiar del deporte de competición, no resuelta por la negociación colectiva.¹⁷

El II CCFF mantiene una previsión semejante al I CCFF en cuanto a la limitación del calendario de competición, obligando a que no se disputen partidos del 23 de diciembre al 3 de enero, así como prevé un periodo adicional de descanso a disfrutar en dicho periodo, que en el convenio anterior era de seis días y el actual de cinco días. En este punto resulta de interés, principalmente procesal, una referencia doctrinal¹⁸ al conflicto colectivo formulado por AFE en el año 2010 contra la Liga – en el fútbol profesional

¹⁷ ROQUETA BUJ, R.: “El convenio colectivo de trabajo para el fútbol femenino” (p. 6) *Revista Aranzadi de derecho del deporte y entretenimiento* n.º 71/2021.

¹⁸ ROQUETA BUJ, R. *op cit*

masculino – por la programación de partidos dentro del periodo de descanso navideño. Si bien es cierto que el derecho a no programar partidos en esas semanas se recogía en el convenio y obligaba a la Liga, lo que sugería la competencia de la jurisdicción social para resolver el conflicto, sin embargo, la aprobación del calendario corría a cargo de RFEF, actuando en ejercicio de facultades públicas por delegación como agente colaborador del CSD, lo que llevo a la Audiencia Nacional a considerar el calendario como un acto administrativo que habría de ser impugnado en la jurisdicción contenciosa invocando precisamente el convenio colectivo, lo que constituyó el fundamento de inadmisión de la demanda de conflicto colectivo¹⁹.

4. Novedades en materia de conciliación de la vida laboral, familiar y personal

Uno de los aspectos del convenio que generaban especial expectación eran las medidas encaminadas a la consecución de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, en particular, las relativas a la conciliación entre la vida laboral, personal y familiar, dado el carácter absolutamente feminizado del ámbito personal del convenio y de la relevancia del fútbol profesional para hacerse eco en otros sectores de producción de sus conquistas laborales. Cabe considerar que en el II CCFF se han incluido aspectos valiosos, que exigen una inversión a los clubes y que van más allá de la redistribución de la jornada o concesión de permisos, los cuales en el deporte de competición no son solicitados y disfrutados en los mismos términos que en una relación laboral común, lo que exige las inversiones necesarias para minimizar la necesidad de ausentarse. En tal sentido, el convenio obliga a habilitar una sala de lactancia en las instalaciones en donde se realicen entrenamientos o partidos, proporcionar servicios de guardería y poner a disposición – en caso de que sea solicitado- a personal especializado durante el embarazo y posparto para proporcionar servicios facultativos orientados a la reincorporación.

Se mantiene la medida introducida en el I CCFF consistente en el derecho de la futbolista a renovar su contrato en las mismas condiciones que tenía en la última temporada.

Para finalizar en este punto, nuevamente cabe citar al actualmente vigente *Collective Bargaining Agreement* de la *National Women Soccer League* señalado por los propios sindicatos negociadores²⁰ que reconoce un apoyo financiero para los gastos de adopción y tratamientos de fertilidad o el derecho de las futbolistas a que viajen con el equipo los niños menores de dos años, con habilitación de salas adyacentes para cuidadores, que se erige en convenio referente al efecto de que el II CCFF constituya un avance con respecto al anterior en lo que respecta a la perspectiva de género aplicada a la negociación colectiva.

5. Uno de los caballos de batalla del convenio colectivo. La compensación por formación

¹⁹ Auto n.º 84/2010 de 30 de diciembre de 2010.

²⁰ BELLVER, R. y DÍAZ MARI, M *op. cit.*

La posición sindical hacia la figura de la compensación por formación en el fútbol profesional español ha sido oscilante. Su instauración fue acordada colectivamente entre el único sindicato entonces representativo (AFE) y los clubes, como instrumento cuyo objetivo era compensarles de los efectos negativos de la supresión del derecho de retención²¹, por medio de una medida más ponderada y, en todo caso, respetuosa con una mínima equidad contractual y el derecho al trabajo y libre elección de profesión u oficio, que sería la compensación por formación. Dicha figura se llevó a la normativa laboral y actualmente se regula en el artículo 14 RDDP, que encomienda a la negociación colectiva la facultad de preverla o ignorarla para la determinada categoría en cuestión. Las iniciales posiciones sindicales hacia la cláusula de compensación por formación, que todavía se reflejan en el actual artículo 18 CCFP, son favorables a aceptar la libertad de los clubes para fijar unilateralmente el importe de la indemnización que habrán de percibir por la contratación de los jugadores que incluyen en la lista de compensación y como condición válida para su inscripción en el nuevo club.

Cabe situar, como evento que simboliza el fin de la pacífica aceptación sindical de la cláusula en los términos indicados, la SAN n.º 55/2020 de 21 de julio dictada a partir de la impugnación de la lista de compensación regulada en el I CCFF por un sindicato de futbolistas (sindicato Futbolistas ON, actualmente firmante del II CCFF) en el seno de un conflicto colectivo por el cual solicitaba su anulación, principalmente al entender abusivo el importe de las compensaciones. Sin perjuicio de que la sentencia no entrase a valorar la adecuación de los importes con la formación dispensada, se inauguraba una nueva postura de las futbolistas hacia dicha cláusula, lo que obligó a la comisión paritaria de aquel I CCFF a plantearse la limitación de la libertad de los clubes a la hora de fijar los importes.

En los nuevos convenios ya se abandonaría el modelo anterior –como se ha dicho, solo se mantiene en el CCFP, publicado en 2015-, pues o bien ya no recogen la cláusula de compensación, como el I Convenio colectivo de la Primera División RFEF del fútbol masculino o establece límites a su aplicación, como en el II CCFF, conforme a su artículo 23. Entre estos límites se cuenta, en primer lugar, una exigencia de determinado vínculo entre la futbolista y el club formador, reconociendo el derecho al club en el que hubiera permanecido al menos dos temporadas al tiempo de su inserción en la lista de compensación, con lo que se evita un enriquecimiento por un club que no hubiera participado significativamente en la preparación de la futbolista. En segundo lugar, el aspecto más relevante, incluye criterios para limitar el importe de la indemnización, tomando como referencia el salario de la futbolista –no se permite que supere el 50% de su salario anual– y añadiendo porcentajes de un 10% en función de circunstancias que incidan en su valor de mercado, como la convocatoria en la selección nacional y el porcentaje de partidos en los que ha sido convocada estando disponible para el club, así como criterios que inciden en el vínculo con el club formador, por medio de un incremento del 10% adicional por temporada en la que hubiera permanecido en el club formador.

Un aspecto de especial interés en la regulación de la compensación por formación del II CCFF es la obligación que se le impone al club formador de destinar el 50% del importe percibido en la cantera, lo cual acentúa la relación entre dicha institución jurídica y el estímulo a la formación.

²¹ GARCÍA SILVERO, E.: *La extinción de la relación laboral de los deportistas profesionales*, (p. 15) Aranzadi, 2008.

Un aspecto lateral al contenido final de la cláusula de compensación por formación en el II CCFF ha sido la división sindical a la firma del convenio en torno a esta figura. El convenio, finalmente se suscribe por FUTPRO, CC. OO y Futbolistas ON con la negativa de AFE y UGT que, con carácter principal, han motivado en apreciar como excesivos los límites máximos de la compensación por formación. Sin perjuicio de la sinceridad de las posiciones sindicales y de las serias limitaciones que para el ejercicio del derecho al trabajo pueda tener la exigencia de una indemnización por formación que sea desmesurada, cabe encontrar motivos adicionales para la discordia sindical que van más allá del contenido de la cláusula, puesto que la diversidad de la regulación entre los textos del CCFP y del II CCFF sugiere una flexibilidad en las posturas defendidas en la negociación colectiva que contrasta con la contundencia del rechazo a la cláusula acordada en el II CCFF. Entre ellos se podrían detectar motivos que se adentran en la estrategia sindical, en un sector en donde la pluralidad es especialmente acentuada, en donde ningún sindicato tiene una clara hegemonía y en la que no solo participan los sindicatos de futbolistas, sino también los sindicatos interprofesionales más representativos.

6. Un importante avance. El convenio como instrumento de formación profesional e inserción laboral

Llama la atención el desarrollo del Cap. VI del II CCFF en contraste con el Cap. VI del I CCFF. De una declaración genérica de fomento de la formación se ha pasado a la creación de un fondo para la formación, dotado de 70.000 euros para la temporada en curso con el fin de destinarse a ayudas económicas individuales para acometer los costes de la formación profesional de la jugadora. Si bien no constituye una novedad que los sindicatos de futbolistas españoles promuevan actividades formativas tendentes a la inserción laboral futura que son financiadas por los ingresos que obtienen las competiciones por la venta centralizada de los derechos audiovisuales²² y que les entrega la Liga de Fútbol Profesional como gestor de dicha venta, sí es una novedad que se introduzcan las ayudas por formación en convenio colectivo, ya como un derecho específico de posible ejercicio y reclamación y no como un servicio prestado por los sindicatos²³. Cabe una mención al derecho comparado en el papel que los convenios colectivos del deporte profesional juegan como instrumento de apoyo para la inserción laboral al término de la carrera deportiva. Como ha señalado la doctrina que se ha ocupado de su estudio, la negociación colectiva en Italia recogió medidas de formación cultural con el expresado fin de que la actividad deportiva no impidiera al deportista compaginar su carrera con la formación académica, que se ejecutaban por medio de acuerdos entre la federación italiana y los sindicatos que indicaban la frecuencia de los

²² El importe que la Liga de Fútbol Profesional entrega a los sindicatos a cuenta de la venta centralizada de los derechos audiovisuales en virtud del acuerdo de fin de huelga de 9 de octubre de 2015 habrá de ser destinado en beneficio de los futbolistas y, entre otros aspectos, en particular a su promoción profesional al término de la carrera deportiva.

²³ Según ha indicado la STS de 8 de enero de 2020 (n.º rec. 216/2018) este tipo de beneficios no puede limitarse a los afiliados de los sindicatos que perciben la financiación, dado que su fuente es común a toda la competición y el compromiso se recogía en un pacto de desconvocatoria de huelga que, por tanto, tiene eficacia general, no obstante, es evidente que un derecho previsto en norma publicada facilita su ejercicio.

cursos o los permisos precisos para la preparación de exámenes²⁴. Otro ejemplo, más actualizado y conectado con el fútbol femenino sería la previsión convencional de becas para la formación de las futbolistas y ayuda en procesos de inserción laboral recogida en el citado convenio colectivo del fútbol profesional femenino de Estados Unidos que, como se ha dicho, constituyó una útil referencia para el texto del II CCFF.

7. Aspectos relacionados con el derecho colectivo

7.1. El derecho de información de las futbolistas. La prevención de riesgos laborales, el calendario de competición y la copia del contrato

La ausencia de representación unitaria en el fútbol profesional tiene como uno de sus principales efectos perversos la falta de ejercicio de los derechos de información y participación en la empresa, previstos en el Estatuto de los Trabajadores y Ley de Prevención de Riesgos Laborales para los comités de empresa, delegados de personal y, en el ámbito de la salud laboral para los delegados de prevención y los comités de seguridad y salud laboral, así como los delegados sindicales en sus derechos de participación en todos ellos. Por tal motivo, resulta crucial que los sindicatos, en aplicación del artículo 18 RDDP adapten por convenio colectivo el ejercicio de sus derechos de representación e influencia, como hace el artículo 14 II CCFF al obligar a informar a las futbolistas profesionales del plan de prevención y especificar una serie de aspectos que deben abordarse en él, como las condiciones de los desplazamientos, la salud mental o el calzado deportivo.

Otro ejemplo de adaptación sería la obligación de la Liga F de informar a los sindicatos del calendario de competición con carácter previo a su remisión a la RFEF, en lo que constituiría un desarrollo de las obligaciones de información sobre calendario previstas en los artículos 34 y 38 ET. No obstante, la participación sindical en la materia sigue siendo inferior a la recogida en el artículo 44 del Convenio colectivo para la actividad del fútbol profesional en el Campeonato Nacional de Liga masculina (en adelante CCFP, atendiendo a las siglas de Convenio colectivo del fútbol masculino) que, conforme a lo previsto en el acuerdo de colaboración entre LaLiga y RFEF, prevé la obligación de negociar el calendario con los sindicatos.

El artículo 17 I CCFF regula la entrega de la copia del contrato a la futbolista en lo que constituye una obligación básica de la buena fe contractual – facilitar una copia del contrato firmado – y que quizá no requeriría una previsión convencional al efecto. La previsión que sí tendría relevancia a efectos sindicales y requeriría que fuera abordado por convenio colectivo, sería facilitar la copia a los sindicatos firmantes –o, en su caso a la comisión paritaria del convenio–, como prevé el artículo 12.3 CCFP, pero que el presente convenio no ha recogido.

²⁴ GONZÁLEZ DEL RÍO, J. M^a.: “Análisis del convenio colectivo del fútbol profesional en Italia para la temporada 2005/06”, *Revista Aranzadi del derecho del deporte y entretenimiento* n.º 16/2006 (pp. 293 a 296).

7.2. Un reto para el siguiente convenio: la creación de un modelo de representación de las futbolistas ante los clubes

Es cierto que en muchos convenios lo relativo a los derechos sindicales no es más que una reiteración de las cláusulas de la Ley Orgánica de Libertad Sindical o de los derechos de información del artículo 64 ET. Sin embargo, en el fútbol profesional, cabe esperar que los nuevos convenios del fútbol profesional desarrollen su capacidad de adaptar los derechos colectivos al deporte tal y como sugiere el artículo 18 RDDP y, en particular, idear en el deporte de competición la fórmula idónea de representación laboral.

Cabe detectar como una de las debilidades de la actividad de los sindicatos de futbolistas la ausencia de estructuras de representación estable dentro de la empresa, lo que da lugar a una organización interna y acción representativa en ocasiones más parecida al que dispensa una asociación que a la clásica de un sindicato, no en vano la calificación como asociación es la utilizada mayoritariamente por los sindicatos de deportistas. Esto tiene como consecuencia que al suscitarse situaciones de conflicto, la organización colectiva que precisa toda movilización o bien recae en asambleas de trabajadoras- organizadas a instancias de los sindicatos o al margen de ellos – o se traba una interlocución con las “representantes deportivas” de la plantilla que habrían de ser las capitanas. Si bien es cierto que la ausencia de representantes “laborales” no ha impedido la notable movilización de las futbolistas profesionales en los procesos de negociación colectiva cabría considerar que la representación en la empresa es conveniente para la resolución de conflictos más leves o cuyo ámbito se limite al propio club. La capitania del equipo tiene el problema de no ser necesariamente resultado de una designación democrática de las compañeras, esto se aseguraría, ante la difícil implantación de la representación unitaria de trabajadores, mediante cláusulas como la prevista en el artículo 40.2 CCFP que permite una representación de la plantilla por medio de dos delegados sindicales²⁵. La doctrina científica que ha estudiado dicho artículo le ha reconocido a los delegados del convenio del fútbol profesional masculino las competencias y funciones propias del delegado sindical regulado en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, en virtud del poder de los convenios colectivos según encomienda del artículo 10.3 LOLS²⁶.

El beneficio que obtendrían las futbolistas sería la posibilidad de ganar una interlocutora elegida democráticamente, que contara con las garantías que necesita todo representante que ha de entrar en el natural conflicto que requiere la representación ante un interlocutor, que pudiera solicitar información y entablar negociaciones con el club que afecten a aspectos comunes, y que figure como enlace o representante de la plantilla ante los propios sindicatos; además, en caso de ser una representante sindicalizada, contribuiría a dotar al sindicato de una estructura apegada a los centros de trabajo, reduciendo la separación entre sindicato y representadas y así lograr un incremento de la influencia de las afiliadas en el orden de las reivindicaciones de sus “asociaciones”. Cabe reconocer que no consta que dicha figura haya sido puesta en práctica en el fútbol masculino – al menos no ha trascendido la existencia de delegados sindicales entre las

²⁵ Si bien es cierto que dicho modelo requeriría una modificación al estar previsto en un contexto en el que no existía pluralidad sindical, lo que implicaría la necesidad de algún procedimiento de votación externo a cada uno de los sindicatos, sin perjuicio de que las representantes pudieran estar “sindicalizadas”, como en los procesos de elección a delegados de personal.

²⁶ ROQUETA BUJ, R. *“Los deportistas profesionales. Régimen jurídico laboral y de Seguridad Social”*. Valencia 2011.

actuales plantillas del fútbol profesional – pero la conciencia colectiva demostrada por las jugadoras de la primera división femenina desde los inicios de la negociación del primer convenio anima a explorar un modelo sindical alternativo en el deporte de competición que utilice el convenio colectivo como un instrumento que le dote de personalidad propia.

IV. – Efectos del procedimiento seguido ante la autoridad laboral por las alegaciones de ilegalidad parcial del convenio, formuladas por los sindicatos no firmantes.

Se ha tenido conocimiento de que los sindicatos no firmantes han formulado alegaciones que defienden la ilegalidad parcial del II CCFF por excluir de su ámbito personal a las futbolistas que, careciendo de licencia o contrato con el equipo competidor en la liga, no alcanzan la regularidad exigida en la participación. La discusión de la legalidad del convenio colectivo tal y como se ha presentado a depósito y la previsible dilación de la publicación llevan a considerar cuál es la actual eficacia del II CCFF y si el I CCFF continúa vigente o ha sido sucedido.

A la luz de la jurisprudencia del Tribunal Supremo²⁷, cabe defender que hasta su publicación, el convenio colectivo no estará dotado de eficacia general, puesto que la publicidad constituye una de las fases del procedimiento a seguir, regulada en el artículo 90.2 ET y el RD 713/2010 de 28 de mayo y es la que inmediatamente dotará al convenio de su cualidad normativa y, por tanto, de su aplicación erga omnes. Excluida su calificación como convenio estatutario, sin embargo, el II CCFF no supedita su vigencia a la publicación del convenio, por lo que ha de considerarse actualmente válido y vigente, pero con una eficacia limitada, dada su naturaleza extraestatutaria. Sería de aplicación a todos los clubes – la Liga F los representa sin excepciones – y a las afiliadas a los sindicatos firmantes y aquellas que se quisieran adherir. En tanto convenio colectivo extraestatutario no le afectarán las normas de concurrencia de convenios previstas en el artículo 84 ET y, por tanto, el II CCFF actualmente no ha sucedido todavía al I CCFF. Así, siguiendo la jurisprudencia del Tribunal Supremo²⁸ habría de concluirse que el I CCFF continúa vigente en ultraactividad, incluida su comisión paritaria, toda vez que la jurisprudencia ha calificado la naturaleza normativa y no obligacional del órgano de aplicación del convenio, lo que supone la supervivencia a su denuncia²⁹. Esto habrá de tener reflejo en procedimientos comandados por la comisión paritaria como son la presentación de los clubes de las jugadoras a incluir en la lista de compensación, a través de su organización representativa, puesto que si se sigue el procedimiento con la comisión paritaria del I CCFF se habría de presentar por la Asociación de Clubes de Fútbol Femenino y no por la liga profesional.

Dejando al margen las consecuencias del procedimiento administrativo en los efectos del convenio y adentrándose en el contenido de lo denunciado, esto es, la exclusión del ámbito personal del convenio del colectivo de jugadoras sin contrato, licencia o, en su defecto, una mínima regularidad en el equipo que compite en el Liga F, resulta de interés analizar el principal derecho del que se verían privadas las futbolistas excluidas,

²⁷ STS 14 de diciembre de 2016 (rec. 27/2016)

²⁸ STS 17 de octubre de 1994 (rec. 2197/1993)

²⁹ STS 2 de julio de 2009 (rec. 44/2008)

esto es, el salario mínimo fijo y variable garantizado en el II CCFF. No hay duda de que, a salvo de una anulación del ámbito personal del convenio, actualmente no les es de aplicación, sin embargo, el artículo 26 del II CCFF tiene la relevante particularidad de haber sido objeto de un pacto previo de desconvocatoria de huelga de 13 de septiembre de 2023, lo que impone una reflexión al respecto.

Cabe recordar que el pacto o acuerdo de desconvocatoria de huelga, si bien no es un convenio colectivo, participa de su eficacia, como indica el artículo 8.2 del Real Decreto Ley 17/1977 de 4 de marzo. Como indica la doctrina científica³⁰, aunque no existiera dicha mención, así habría de entenderse para dotar de eficacia el propio derecho de huelga (art. 28.2 CE)³¹. La doctrina también se ha pronunciado sobre el alcance de la eficacia, inclinándose por facilitar la máxima posible, esto es, la general propia de los convenios colectivos estatutarios, dado la fuerza vinculante de los convenios, prevista en el artículo 37.1 CE - derecho constitucional que se complementa por la norma legal - se ha de ver reforzado en el pacto colectivo de huelga por tratarse de la manifestación de un derecho fundamental³². Esto no es óbice para que hayan de cumplirse una serie de previsiones esenciales recogidas en la norma estatutaria reguladora de los convenios de eficacia general³³, esto es, reunir las legitimaciones inicial y plena, la forma escrita y su publicación oficial. Este último requisito se considera cumplido cuando, como en el presente caso, el acuerdo se alcanza en el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje, al inscribirse en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo dependiente del Ministerio de Trabajo. En el acuerdo de fin de huelga que reguló los salarios en el fútbol femenino se cumplen todos los requisitos exigidos, por lo que cabe adjudicarle la eficacia general de un convenio colectivo estatutario. Esto es relevante pues supone viable la defensa de la aplicación general de los nuevos salarios, al margen de que el II CCFF se publique o no, por aplicación directa del acuerdo de fin de huelga que los contempla.

No obstante, cabe considerar qué efectos tiene para la eficacia autónoma del acuerdo de fin de huelga que su contenido se recoja íntegro con posterioridad en el convenio colectivo. Así debe plantearse si el pacto de desconvocatoria de huelga se diluye en tanto sería un preacuerdo en el contexto de la negociación del convenio, superado por éste. La doctrina científica recomienda que, en un contexto caracterizado por un proceso negociador más amplio dentro del cual se alcanza un pacto de desconvocatoria de huelga, toda interpretación que despoje a un acuerdo de fin de huelga de su eficacia autónoma habrá de ser restrictiva, debiendo constar expresa tal condición de preacuerdo o de eficacia condicionada a la consecución del acuerdo final del convenio colectivo en el que se habría de integrar³⁴.

Por último, cabe un análisis de la relación entre el pacto de desconvocatoria de huelga de 13 de septiembre de 2023 y el II CCFF precisamente relacionado con al ámbito personal de aplicación que se ha impugnado. Aceptando que el pacto de desconvocatoria de huelga tiene una eficacia autónoma del convenio colectivo al no establecerse en su texto lo contrario y que, cumplidas las mayorías representativas y

³⁰ RENTERO JOVER, J.: *“Reflexiones sobre los pactos de fin de huelga”* Versión actualizada de la comunicación presentada al curso sobre negociación colectiva organizada por el CGPJ. Revista Doctrinal Aranzadi Social III, Sección Estudios, p. 2613, Aranzadi.

³¹ VIVERO SERRANO, J.: *“La terminación de la huelga”* (p. 31) Tirant lo Blanch, Valencia, 2007.

³² OLIVET GIL, B.: *“Los pactos que ponen fin a una huelga como convenios colectivos extraestatutarios.”* (pp. 380, 381) Actualidad Laboral n.º 7 1991.

³³ VIVERO SERRANO, J *op. cit*

³⁴ VIVERO SERRANO, J *op cit*

procedimientos formales exigidos tendría eficacia general, cabe plantearse qué consecuencias se derivarían en caso de que el acuerdo de fin de huelga no contemplase la misma limitación en el ámbito personal de aplicación que el convenio colectivo. Si se acepta una aplicación separada del pacto de desconvocatoria de huelga cabe defender su vinculación a todas las futbolistas dentro del ámbito funcional del acuerdo, que será la competición organizada por la Liga F, sobre todo actualmente, dado que el II CCFF no está publicado y tendría actualmente una eficacia más limitada que el pacto de desconvocatoria de huelga.

Esto podría influir en la fundamentación de las impugnaciones, puesto que, si el límite en el ámbito personal aparece en el II CCFF, los firmantes habrían limitado el colectivo representado y concernido en el pacto de desconvocatoria de huelga, pudiendo incurrir en quebrantamiento de la buena fe, e incluso vulneración del artículo 28.2 CE.

V. Conclusiones

El II CCFF aun no publicado pero de cuyo texto ya se tiene noticia constituye un importante avance, acometiendo mejoras en prácticamente todos los aspectos que habían suscitado controversia o cierta frustración en el convenio anterior. Desde el incremento salarial y el control del pago, a la limitación del importe en concepto de compensación por formación o las mejoras sociales para formarse profesionalmente y las inversiones para facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar. Además, el convenio se erige en instrumento de cohesión de la competición y de reparto del beneficio generado por la liga profesional en su conjunto, inaugurando un modelo que en un futuro puede incrementar el protagonismo de las futbolistas en la gestión de la competición. Los sindicatos han logrado la mejora sustancial de las condiciones de vida y trabajo de las futbolistas, pero, por el momento, no han activado las posibilidades del convenio colectivo como instrumento de adaptación de la representación sindical de las futbolistas dentro de cada club, esto es, no se han encaminado a fortalecer el papel de las futbolistas en activo en la acción sindical que les afecta.

El presente convenio se ha desarrollado en un contexto que presenta grandes diferencias con respecto a la negociación del I CCFF. En primer lugar, de manera simultánea a los preparativos de las votaciones para designar a los sindicatos que negociarían el II CCFF, nació el sindicato FUTPRO un sindicato que dirige su acción sindical exclusivamente al fútbol femenino y que se habría de constituir en el más representativo en la competición. Esto ha contribuido a marcar distancias con respecto a la negociación del I CCFF en donde negociaron sindicatos no identificados exclusivamente con el deporte profesional femenino y cuya principal implantación estaba en el fútbol masculino. En segundo lugar, durante el proceso de negociación se sucedieron cambios de calado para el derecho colectivo en el deporte profesional. Con carácter general, la modificación de las reglas de legitimación para negociar convenios colectivos, dando cobertura legal a unas votaciones que ya se habían previsto en I CCFF y se habían llevado a efecto para constituir la comisión negociadora del II CCFF. En lo que exclusivamente concierne al fútbol femenino cabe destacar la calificación de su máxima competición como liga profesional.

Ha sido un rasgo interesante en el proceso negociador del II CCFF determinadas similitudes con respecto al proceso seguido en el I CCFF, principalmente la aparición de

alegaciones de ilegalidad parcial del convenio colectivo tras su firma, que tendrá como consecuencia, al igual que ocurrió en el anterior, la aplicación provisional de un convenio no publicado cuya legalidad ha sido discutida. Esto podrá suscitar conflictos equivalentes a los experimentados por el I CCFF, por ejemplo, en cuanto a las futbolistas que podrían quedar afectadas por la lista de compensación, dada la eficacia limitada que cabe atribuir al II CCFF.

El principal punto controvertido del II CCFF, esto es, el límite del ámbito personal del convenio es una previsión convencional relativamente novedosa en el fútbol profesional, que tuvo su antecedente en el acuerdo de reglamento de votaciones para designar a los sindicatos negociadores del CCFF, y en particular en el laudo arbitral dictado tras un conflicto en el proceso electoral que, al señalar al colectivo de electores se excluía a aquellos que carecían de licencia, contrato o una determinada regularidad, en aplicación analógica de la normativa federativa. Tal criterio fue adoptado en todos los convenios colectivos suscritos con posterioridad a dicho laudo: el I CCFF, el I convenio colectivo de aplicación a la categoría Primera División RFEF y el analizado II CCFF. Si bien una exclusión en el ámbito de aplicación del convenio basada en la provisionalidad en la prestación de servicios no tiene parangón en la relación laboral común, cabría considerar la facultad de los artículos 18 y 21 RDDP para adaptar las previsiones convencionales a la especialidad de la relación laboral.

Bibliografía

Libros:

- Bellver, R., y M. Díaz Mari. *Convenios colectivos en el deporte femenino. Especial referencia al baloncesto y al fútbol*. Revista Aranzadi de Derecho del Deporte y Entretenimiento, n.º 84, 2024.
- Cardenal Carro, M. *Deporte y derecho. Las relaciones laborales en el deporte profesional*. Cátedra de Estudios e Investigación en Derecho Deportivo, 1995.
- García Silvero, E. *La extinción de la relación laboral de los deportistas profesionales*. Aranzadi, 2008.
- Roqueta Buj, R. *Los deportistas profesionales. Régimen jurídico laboral y de Seguridad Social*. Valencia, 2011.

Artículos de revista:

- Corcuera, J. I. "El Decreto 1006 y la firma del convenio colectivo". *Cuadernos de Fútbol*, n.º 147, 2022.
- Durán López, F. "La relación laboral especial de los deportistas profesionales". *Relaciones Laborales*, tomo II, 1985.
- Geruzaga Mena, I. "La igualdad y el fútbol: las competiciones separadas y el nuevo CCFF". *Revista Aranzadi de Derecho de Deporte y Entretenimiento*, n.º 71, 2021.

- González del Río, J. M. "Análisis del convenio colectivo del fútbol profesional en Italia para la temporada 2005/06". *Revista Aranzadi de Derecho del Deporte y Entretenimiento*, n.º 16, 2006.
- Olier Gil, B.: "Los pactos que ponen fin a una huelga como convenios colectivos extraestatutarios". *Actualidad Laboral* n.º 7 1991.
- Rentero Jover, J: "*Reflexiones sobre los pactos de fin de huelga*" Versión actualizada de la comunicación presentada al curso sobre negociación colectiva organizada por el CGPJ. *Revista Doctrinal Aranzadi Social III*, Sección Estudios, p. 2613, Aranzadi.
- Roqueta Buj, R. "El convenio colectivo de trabajo para el fútbol femenino". *Revista Aranzadi de Derecho del Deporte y Entretenimiento*, n.º 71, 2021.
- Roqueta Buj, R. "El convenio colectivo para las jugadoras de baloncesto que participan en la Liga Endesa". *Revista Aranzadi de Derecho del Deporte y Entretenimiento*, n.º 84, 2024.
- Roqueta Buj, R. "La garantía de las deudas salariales de los futbolistas profesionales. A propósito del CCFP de 2008". *Revista Aranzadi de Derecho de Deporte y Entretenimiento*, n.º 26, 2009.
- Vivero Serrano, J: "*La terminación de la huelga*. Tirant lo Blanch, Valencia 2007.

Artículos en línea:

- Rojo Torrecilla, E. "Firmado el II convenio colectivo de la primera división del fútbol profesional femenino". *El blog de Eduardo Rojo. El nuevo y cambiante mundo del trabajo*, 1 de febrero de 2025. <http://www.eduardorojotorrecilla.es/2025/02/firmado-el-ii-convenio-colectivo-de-la.html>.

Capítulos de libros:

- López de la Riva, I. "El reciente acuerdo de fin de huelga en el fútbol profesional femenino y de revisión parcial del convenio alcanzado entre la liga profesional de fútbol femenino y los sindicatos". En *Los Briefs de la Asociación Española del Derecho del Trabajo y la Seguridad Social. Las claves de 2023*, 270–277. *Revista del Derecho del Trabajo y la Seguridad Social*, n.º 81, 2023.

Sentencias y otras resoluciones citadas:

STS n.º 674/2019 de 1 de octubre

STS de 2 de abril de 2009 (rec. n.º 439/2007)

STSJ de Madrid (Sala de lo Contencioso) rec. n.º 77/2019, de 20 de marzo de 2019

STS 17 de octubre de 1994 (rec. 2197/1993)

STS 2 de julio de 2009 (rec. 44/2008)

STS de 8 de enero de 2020 (n.º rec. 216/2018)

Auto AN n.º 84/2010 de 30 de diciembre de 2010.

Laudo procedimiento arbitral (nº expediente 1/2019) de 24 de junio del Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje, dictado por el árbitro D. Francisco González de Lena.