

10 ASPECTOS CLAVE DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO DE FUTBOLISTA PROFESIONAL

01

Identificar el marco legal aplicable del país donde se va a firmar el contrato de trabajo: legislación laboral nacional más, en su caso, convenio colectivos.

02

Verificar si en el país en cuestión se exigen determinadas formalidades para la validez del contrato de trabajo.

03

Asegurar que el contrato contiene los “**essentialia negotii**”: nombre de las partes, salario, duración, fecha y firma de las partes. Si jugador es menor de edad, también deben firmar sus padres o tutores legales.

04

Indicar expresamente **para qué equipo del club se contrata al jugador** (primer equipo, filial, juvenil, etc.).

05

Duración del contrato:

- Si el jugador es menor de 18 años, duración máxima 3 años. Si es mayor de 18 años, duración máxima 5 años (si la legislación nacional permite una duración superior, prevalece ésta).
- Duración “hasta final de temporada” (COVID).
- Si se pactan prórrogas unilaterales, revisar que cumplen los requisitos para poder ser consideradas válidas.
- Terminación anticipada: decidir si se incluye cláusula de rescisión u otro tipo de cláusula liberatoria (por ejemplo, por descenso de categoría).

06

Salario

- Definir si es bruto o neto y qué conceptos se van a pagar: salario mensual, prima de fichaje, bonus individuales y colectivos, etc.
- Definir remuneraciones en especie: vivienda, coche, seguros, colegios, billetes de avión, etc.
- Establecer forma y plazos de pago.
- Si se fijan variables, determinar de forma muy clara cuándo se entienden devengados y la fecha de su pago (por ejemplo, si es por partido jugado que sea mínimo 45 minutos).
- Determinar si habrá participación del propio jugador en su futura venta.
- Cláusula COVID: qué ocurre si la temporada se suspende, se cancela o se alarga.

07

Derechos de imagen. Si el jugador ha suscrito un contrato de cesión de derechos de imagen con una sociedad tercera, además del contrato de trabajo, hay que firmar un contrato de cesión de derechos de imagen con dicha entidad.

08

Condiciones suspensivas del contrato de trabajo prohibidas por el RETJ:

- Revisión médica satisfactoria
- Obtención de permiso de trabajo
- Expedición del CTI

Por el contrario, someter SIEMPRE la validez del contrato de trabajo a la firma del contrato de transferencia (si asesoramos al Club).

09

Elección de ley aplicable al contrato (ley nacional obligatoria?) y del foro competente en caso de disputas (Tribunales ordinarios de lo laboral, FIFA, TAS, Cámaras de arbitraje nacionales, etc.).

10

Analizar implicaciones fiscales del fichaje (ejercicio y residencia fiscal, convenios de doble imposición, regímenes especiales, etc.).