



Roj: **SAN 1469/2020 - ECLI: ES:AN:2020:1469**

Id Cendoj: **28079240012020100044**

Órgano: **Audiencia Nacional. Sala de lo Social**

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **21/07/2020**

Nº de Recurso: **187/2020**

Nº de Resolución: **55/2020**

Procedimiento: **Conflicto colectivo**

Ponente: **SUSANA MARIA MOLINA GUTIERREZ**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

**AUDIENCIA NACIONAL**

**Sala de lo Social**

**Letrada de la Administración de Justicia D<sup>a</sup>. MARTA JAUREGUIZAR SERRANO**

**SENTENCIA N<sup>o</sup>: 55/2020**

**Fecha de Juicio:** 16/7/2020

**Fecha Sentencia:** 21/7/2020

**Fecha Auto Aclaración:**

**Tipo y núm. Procedimiento:** CONFLICTOS COLECTIVOS 0000187 /2020

**Ponente:** D<sup>a</sup> SUSANA MARIA MOLINA GUTIERREZ

**Demandante/s:** FUTBOLISTAS ON

**Demandado/s:** FUTBOL CLUB BARCELONA, ATHLETIC CLUB DE BILBAO, ASOCIACION DE CLUBES DE FUTBOL FEMENINO, ASOCIACION DE FUTBOLISTAS ESPAÑOLES, REAL MADRID CLUB DE FUTBOL

**Resolución de la Sentencia:** ESTIMATORIA

**AUD.NACIONAL SALA DE LO SOCIAL**

GOYA 14 (MADRID)

**Tfno:** 914007258

Equipo/usuario: BLM

**NIG:** 28079 24 4 2020 0000189 Modelo: ANS105 SENTENCIA

**CCO CONFLICTOS COLECTIVOS 0000187 /2020**

Procedimiento de origen: / Sobre: CONFLICTO COLECTIVO

**SENTENCIA 55/2020**

ILMA. SRA.PRESIDENTE:

D<sup>a</sup> EMILIA RUIZ-JARABO QUEMADA,

ILMOS/AS. SRES./SRAS. MAGISTRADOS/AS :

D. RAMÓN GALLO LLANOS

D<sup>a</sup> SUSANA MARIA MOLINA GUTIERREZ



En MADRID, a veintiuno de julio de dos mil veinte.

La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional compuesta por los Sres./as.

Magistrados/as citados al margen y

### EN NOMBRE DEL REY

Han dictado la siguiente

### SENTENCIA

En el procedimiento CONFLICTOS COLECTIVOS 0000187 /2020 seguido por demanda de FUTBOLISTAS ON , (letrado D. Enrique Lorenzo Pardo) contra FUTBOL CLUB BARCELONA (letrado D. Berenguer Tomás Figueras), ATHLETIC CLUB DE BILBAO (letrado D. Berenguer Tomás Figueras), ASOCIACION DE CLUBES DE FUTBOL FEMENINO (letrado D. Santiago Nebot Rodrigo), ASOCIACION DE FUTBOLISTAS ESPAÑOLES (letrado D. Iván Fernando López García de la Riva) y REAL MADRID CLUB DE FUTBOL (letrado D. Ángel Olmedo Jiménez) sobre CONFLICTO COLECTIVO. Ha sido Ponente la Ilma. Sra. Dña. SUSANA MARIA MOLINA GUTIERREZ.

### ANTECEDENTES DE HECHO

**Primero.**- Según consta en autos, el día 4 de junio de 2020 se presentó demanda por el Sindicato FUTBOLISTAS ON contra la ASOCIACION DE CLUBES DE FUTUBOS FEMENINO, la ASOCIACION DE FUTBOLISTAS ESPAÑOLES, el FUTBOL CLUB BARCELONA y el ATHLETIC CLUB DE BILBAO sobre conflicto colectivo, interesando se adoptara también medida cautelar consistente en la declaración de suspensión de la validez de la lista de compensación hasta que se dictase Sentencia por la Sala.

**Segundo.**- Por Decreto de 5 de junio de 2020, la Sala acordó el registro de la demanda y designó ponente, con cuyo resultado se señaló el día 17/6/2020 a las 09:15 horas para la celebración de la Medida cautelar y los actos de intento de conciliación y, en su caso, juicio, al tiempo que se accedía a lo solicitado en los otrosíes de prueba.

**Cuarto.**- El día 16 de junio de 2020 el FUTBOL CLUB BARCELONA y el ATHLETIC CLUB DE BILBAO presentaron escrito interesando la suspensión del acto del juicio acordando por Diligencia de Ordenación de 17 de junio nuevo señalamiento para la celebración de la medida cautelar y acto del juicio para el día 16 de julio de 2020 a las 11:00 horas.

**Quinto.**- Llegado el día y la hora señalados tuvo lugar la celebración del acto de juicio, previo intento fallido de avenencia, y en el que se practicaron las pruebas con el resultado que aparece recogido en el acta levantada al efecto.

**Sexto.**- Dando cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 97.2 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, por la que se aprobó la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, debe destacarse, que las partes debatieron sobre los extremos siguientes: el sindicato FUTBOLISTAS ON renunció con carácter previo a la medida cautelar interesada, ampliando la demanda contra el REAL MADRID CLUB DE FUTBOL (antes denominado Club Deportivo Tacón).

Tras ratificarse en su escrito de demanda interesó como pretensión principal se declarase la nulidad de la lista de compensación que se entregó por la Asociación de Clubes de Fútbol Femenino (ACFF) a la Comisión Paritaria el día 4 de marzo de 2020 por distintos motivos: en primer lugar, porque aquélla se entregó fuera de plazo, pues si bien el artículo 20 del Convenio marcaba como fecha límite el día 1 de marzo no sería hasta tres días después cuando se hiciera entrega de la misma, defecto que daría lugar a su anulación. En segundo término, porque los importes incluidos en las listas para cada una de las futbolistas no han sido objeto de negociación, habiendo sido fijados unilateralmente por los Clubes sin acuerdo con ellas. Y para terminar porque las cantidades fijadas para algunas de ellas son absolutamente desproporcionadas en relación con los costes de formación, encubriendo verdaderos valores de las jugadoras en el mercado y constituyendo un derecho de retención encubierto.

Como pretensión subsidiaria incluyó el sindicato FUTOBOLISTAS ON que no encontrándose publicado el Convenio colectivo, se declarase el carácter extraestatutario del mismo, de tal suerte que el artículo 20 del mismo únicamente tuviera eficacia entre las futbolistas afiliadas a alguno de los sindicatos que firmaron el Convenio o entre los Clubes representados por las Asociaciones profesionales que lo rubricaron, entre los que no se encuentra ni el REAL MADRID CLUB DE FUTBOL, ni EL FUTBOL CLUB BARCELONA ni el ATHLETIC CLUB DE BILBAO.



El sindicato ASOCIACION DE FUTBOLISTAS ESPAÑOLES (AFE) se opuso a la demanda afirmando la plena validez del Convenio Colectivo por cuanto constituye un sistema equilibrado con las futbolistas representando un traspaso del Convenio Colectivo del fútbol masculino al femenino. Si bien era posible que en algún caso existiera desproporción en las cuantías incluidas por los Clubes en la lista de compensación, en ningún caso la Comisión Paritaria tiene a su juicio competencia alguna para declarar la nulidad de tales compensaciones. Además, en todo caso aquéllas habrían de ser encauzadas en procedimientos individuales y no en la sede ante la que nos encontramos, debiendo reseñar que el convenio tiene una Cláusula Final de vinculación a la totalidad. Se niega que las futbolistas no conocieran la lista de compensación porque la Asociación envió un correo electrónico el día 1 de marzo con su contenido. El día 4 de marzo, al constituirse la comisión paritaria, la hoy demandante no hizo ninguna oposición sobre la legalidad de las listas de compensación, únicamente respecto de situaciones muy puntuales que se reconocían debían impugnarse de manera individual. La comunicación fue del día 2 de marzo, con lo que a su juicio estaría dentro de plazo.

Respecto de las facultades de la comisión paritaria, el artículo 6 del convenio atribuye a los Clubes la competencia para la elaboración de las listas, no la AFE no siendo exigible el acuerdo con los trabajadores habiendo salido a fecha del acto del juicio la mayoría de las futbolistas de la lista. En cuanto al Reglamento FIFA no es fuente de Derecho siendo aplicable a supuestos distintos, no estableciendo en cualquier caso el convenio reglas de cálculo concretas de los costes de formación.

En cuanto a la falta de acuerdo con las futbolistas, añadió la Asociación que no les consta tal realidad, señalando el artículo 3 del RD 1006/1985 que serán los Clubes los que fijarán las cuantías y quienes incluirán a los futbolistas en las listas, siendo de tenor similar el artículo 9.b) del RD 318/1981, si bien la situación del convenio femenino es más beneficioso pues se pacta una contraprestación del 15% a favor de la jugadora.

En cuanto al carácter público del Convenio señala que no se impugna el Pacto colectivo, y que se parte de su contenido que ha sido presentado para su publicación el día 5 de marzo de 2020.

Se cuestiona para terminar también la AFE porqué en el escrito de 19 de marzo de 2020 el sindicato actor fijaba la cantidad de 20.000 euros como cuantía a partir de la cual se consideraban desproporcionadas las compensaciones y ahora se hablaba de 10.000 euros. El día 20 de abril de 2020 se presentó reclamación formal ante la comisión paritaria, resolviendo el día 29 que los conflictos deberían de plantearse de manera individual y no colectiva.

Para terminar, opuso el Letrado de las siguientes excepciones procesales: falta de acción: pues no tiene la comisión paritaria competencia para resolver la cuestión sometida a su juicio siendo su intervención meramente instrumental pues son los Clubes los que elaboran y remiten las listas con las trabajadoras a incluir en la lista de compensación. No existe por consiguiente ningún acto colectivo supraempresarial susceptible de ser atacado.

Tampoco existe un conflicto actual pues el periodo de fichajes finalizó el 1 de julio de 2020 limitándose el conflicto a seis trabajadoras. Ello lleva a la siguiente excepción que sería la inadecuación de procedimiento por no existir un colectivo homogéneo y general de personas afectadas, sino encontramos ante situaciones individuales que deberían ventilarse en pleitos singulares.

Por su parte la ASOCIACIÓN DE CLUBES DE FUTBOL FEMENINO DE CATEGORIA NACIONAL (ACFF), se opuso también a la demanda esgrimiendo las excepciones procesales de falta de acción e inadecuación de procedimiento en términos similares a los expuestos por la AFE, si bien añadió que de las diecisiete futbolistas once ya habían ejercido su derecho a la renovación conforme a lo dispuesto en el artículo 20 del Convenio.

Sostuvo el Letrado de la ACFF que la comisión paritaria quedó constituida el mismo día de la firma del convenio colectivo, aunque el acto de constitución formal fuera el día 4 de marzo. Se añade que la comunicación a la Asociación es lo mismo que la efectuada a la comisión paritaria pues ésta puede tener el domicilio de cualquiera de sus integrantes. Que el día 2 de marzo llegó la notificación de la Asociación de clubes. Allí ya se hacía referencia al artículo 20 y se convocaba la reunión del día 4 de marzo. En el acta de dicha reunión nada se dijo sobre si la lista de compensación se presentó, o no, dentro de plazo. Que los Clubes no firmantes del Convenio también han participado en la elaboración de las listas pues incluyen futbolistas, de hecho, el Club Deportivo Tacón (ahora Real Madrid Club de Fútbol) acudió al acto solemne de la firma en el Congreso de los Diputados. El texto del Convenio se envió a los 16 Clubes (firmantes y no formantes) así como las listas de compensación).

En cuanto a los importes incluidos como compensación se afirma que se ignora cómo los incluido cada Club, respondiendo en todo caso su impugnación a intereses individuales.



Tampoco resulta de aplicación el Reglamento FIFA, añadiendo que la normativa vigente es más favorable para las jugadoras pues obliga al Club de origen a renovarla con una mejora salarial, caso de no ser fichada por otro Club, habiendo siete futbolistas que no han quejado.

El REAL MADRID CLUB DE FUTBOL se adhirió al escrito de demanda afirmando que ni está afiliado a ninguno de las asociaciones firmantes ni ha negociado el Convenio. Que éste no está publicado en el BOE, por lo que ha de ser considerado como un convenio de eficacia limitada o extraestatutario, habiendo únicamente intervenido como interesado el Club Deportivo Tacón en las negociaciones que pusieron fin a la huelga de futbolistas.

Que el artículo 20.2 del Convenio impone que las listas han de comunicadas el día 1 de marzo como fecha límite a la comisión paritaria, no habiendo sido hasta el día 4 cuando las Asociación lo comunicó a la Comisión paritaria (o a lo sumo el día 2 como se reconoce por ella) con lo que la lista debería ser declarada nula. Añadió que la lista representa una ilimitación de los derechos de progresión profesional de las jugadoras y que debían de guardar relación proporcional con los gastos de formación invertidos por los respectivos Clubes de acuerdo con la doctrina europea que se citó.

El Letrado que asistía al FUTBOL CLUB BARCELONA Y AL ATHLETIC CLUB DE BILBAO, opuso también como excepciones la de falta de acción e inadecuación del procedimiento en términos similares a los expuestos por los Letrados de las partes codemandadas, alegando que el conflicto sólo afectaba a diecisiete trabajadoras. En cuanto al fondo, si bien no han negociado el convenio, se verán afectado por él con efecto retroactivo el día que se publique. Que el día 28 de febrero de 2020 el Athletic Club de Bilbao comunicó a la Asociación de Clubes de Fútbol las futbolistas a incluir en la lista de compensación, haciéndolo propio el Fútbol Club Barcelona el día 1 de marzo de 2020. Que el día 2 de marzo de 2020 fue cuando se hizo la comunicación del artículo 20 del convenio. Las futbolistas del Athletic han fichado por otro Club pero no les han abonado ninguna cantidad aún.

Terminó señalando que el convenio nada establece sobre el modo en que se han compensar los gastos de formación.

Se opuso la parte actora sobre la concurrencia de las excepciones procesales opuestas de contrario manifestando que el acto jurídico que da amparo al presente procedimiento no son los actos individuales de comunicación de cada Club a la Asociación de Clubes sino la propia lista elaborada por ésta, instando la interpretación del artículo 26 del Convenio, constituyendo el colectivo de trabajadoras incluidas en la misma el colectivo genérico al que se refiere el artículo 153 de la LRJS.

Recibido el pleito a prueba propuso la parte actora: prueba documental, la AFE: prueba documental e interrogatorio de parte (de la que se desistió a la vista del reconocimiento de la prueba documental efectuada de contrario), la Asociación de Clubes: prueba documental, el REAL MADRID CLUB DE FUTBOL: documental por reproducida y el Letrado del FUTBOL CLUB BARCELONA y el ATHLETIC CLUB DE BILBAO: documental. Toda la prueba fue reconocida y practicada, y tras concluir las partes, oponiéndose el Letrado del REAL MADRID CLUB DE FUTBOL a las excepciones procesales alegadas por los demandados, quedaron los autos vistos para sentencia.

**Séptimo.**- De conformidad con lo dispuesto en el art. 85, 6 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, se precisa que los hechos controvertidos y conformes fueron los siguientes:

Hechos Controvertidos:

- La comisión paritaria no tiene facultades de modificación de las compensaciones o anular la lista.
- El convenio está en trámite de publicación, se presentó el 5.3.20 a la autoridad laboral.
- El 2.3.20 FUTBOLISTAS ON tuvo conocimiento de la lista.
- El 1 de marzo es la fecha límite para que la ACFF notifique lista de compensaciones a la comisión paritaria.
- Se comunicó el 19.3.20 solicitando a la comisión paritaria se resolvieran dudas en cuanto a cantidades de lista de compensación.
- El día 1 todos los clubes en forma y plazo comunican listas y cuantías.
- El día 2 ACFF las transmiten al resto de las partes de la comisión paritaria.
- No es cierto que se trasladara el listado el día 4.
- Tacón participó en el SIMA en el momento de la huelga, como interesado.
- El 1.3.20 el F.C. Barcelona comunica a ACFF lista de jugadoras.
- El Athletic de Bilbao el 28.2.20. Hechos conformes:

- La parte actora ha firmado el convenio.
- El convenio afecta a 16 clubes y a 359 jugadoras.
- En la comisión paritaria se trata este tema.
- El 3.4.20 FUTBOLISTAS ON comunica que los importes de la lista resultan desproporcionados entre otras cosas.
- El 20.4.20 se remite comunicación formal para anulación de la lista.
- El 29.4.20 se celebró comisión paritaria.
- Son los clubes quienes determinan la lista y las cuantías.

Resultando y así se declaran, los siguientes

## HECHOS PROBADOS

**PRIMERO.-** El sindicato FUTBOLISTAS ON posee ámbito estatal y representa a futbolistas de todas las categorías profesionales. Se constituyó mediante Estatutos aprobados el 3º de enero de 2018 depositados en el Depósito de Estatuto de Organizaciones Sindicales y Empresariales el 31 de enero de 2018, publicándose en el BOE de 1 de marzo de 2018 la Resolución de la Dirección General de Empleo que anuncia la constitución del sindicato con número de depósito 99105758 (hecho pacífico, corroborado por los descriptores 3 y 4 que se dan por reproducidos)

**SEGUNDO.-** El día 18 de febrero de 2020 la Asociación de Clubes de Fútbol Femenino (en adelante ACFF), la Asociación de Futbolistas Españoles (en adelante AFE) y el sindicato FUTBOLISTAS ON firmaron el I Convenio Colectivo del Fútbol Femenino Profesional. Por el contrario, no firmaron el convenio los Clubes: Real Madrid Club de Fútbol, Fútbol Club Barcelona y Athletic Club de Bilbao (hecho pacífico y descriptores 5 y 46)

**TERCERO.-** El día 5 de marzo de 2020 el I Convenio Colectivo para las futbolistas que prestan sus servicios en Clubes de Primera División Femenina de Fútbol fue presentado para su registro ante el Registro de Convenio Colectivos dependiente del Ministerio de Trabajo y Economía Social (descriptor 45 que se da por reproducido).

**CUARTO.-** El día 20 de febrero de 2020 la ACFF remitió correo electrónico con objeto "Convenio Colectivo Fútbol Femenino" a las siguientes direcciones de correo electrónico:

"CC:"Presidencia Asociación de Clubes de Fútbol Femenino"

Cco: " DIRECCION000 "; DIRECCION001 "; " DIRECCION002 "; "direcciongeneral@rayovallecano.es"; "secretariadireccion@rayovallecano.es"; " DIRECCION003 "; "info@sportingclubhuelva.com"; "femenino@fundacionvalenciacf.org"; "direccion@udgtenerife.com"; " DIRECCION004 "; " DIRECCION005 "; " DIRECCION006 "; " DIRECCION007 "; "club@madridcff.com"; " DIRECCION008 "; " DIRECCION009 "; "contabilidad@rayovallecano.es"; " DIRECCION010 "; " DIRECCION011 "; " DIRECCION012 "; Cesar ; pmantilla (pmantilla@fundacionvalenciacf.org); " Cosme "; " DIRECCION013 "; "presidencia@ar10sports.com"; " DIRECCION014 "; "femenino@athletic-club.eus"; DIRECCION015 "

El contenido del correo era el siguiente: "Adjuntamos el texto articulado del convenio Colectivo de Fútbol Femenino firmado esta semana. Saludos" (descriptor 141).

**QUINTO.-** El día 25 de febrero de 2020 la ACFF remitió correo electrónico con objeto: "Circular informativa-Convenio colectivo Fútbol Femenino" a las siguientes direcciones de correo electrónico:

"CC:"Presidencia Asociación de Clubes de Fútbol Femenino"

Cco: " DIRECCION000 "; DIRECCION001 "; " DIRECCION002 "; "direcciongeneral@rayovallecano.es"; "secretariadireccion@rayovallecano.es"; " DIRECCION003 "; "info@sportingclubhuelva.com"; "femenino@fundacionvalenciacf.org"; "direccion@udgtenerife.com"; " DIRECCION004 "; " DIRECCION005 "; " DIRECCION006 "; " DIRECCION007 "; "club@madridcff.com"; " DIRECCION008 "; " DIRECCION009 "; "contabilidad@rayovallecano.es"; " DIRECCION010 "; " DIRECCION011 "; " DIRECCION012 "; Cesar ; pmantilla (pmantilla@fundacionvalenciacf.org); " Cosme "; " DIRECCION013 "; "presidencia@ar10sports.com"; " DIRECCION014 "; "femenino@athletic-club.eus"; DIRECCION015 "

El contenido del correo era el siguiente: "Se adjunta comunicado en relación con el Convenio Colectivo. Saludos" (descriptor 142)

En la circular adjuntada, y en lo que ahora resulta relevante, se señalaba lo siguiente en relación a la inclusión de jugadoras en la lista de compensación: "PROCEDIMIENTO DE COMUNICACIÓN DE INCLUSIÓN EN LA LISTA DE



**FORMACIÓN:** Según lo establecido en el Convenio Colectivo, el Club deberá notificar por escrito a la Asociación de Clubes de Fútbol Femenino (quién informará a la Comisión Paritaria prevista en el Convenio Colectivo), así como a la Futbolista en cuestión, su inclusión en la lista, así como el importe que libremente fije el Club/SAD de procedencia como compensación.

Para ello los Clubes/SAD interesados deberán remitir, hasta el 1 de marzo de 2020, inclusive, un correo electrónico a [info@asociacioncff.com](mailto:info@asociacioncff.com) indicando el nombre y apellidos de la futbolista, su fecha de nacimiento y el importe fijado como compensación.

Insistimos en la necesidad de notificar a la jugadora su inclusión en la lista de compensación, siempre de forma fehaciente y que permita acreditar tal comunicación.

**FALTA DE CONTRATACIÓN DE LA FUTBOLISTA POR UN NUEVO CLUB/SAD.** En el supuesto que la Futbolista sujeta a compensación, no fuese contratada por algún Club/SAD, la Futbolista tendrá el derecho a seguir prestando servicios en el Club/SAD de procedencia, y éste la obligación de ofrecerle un nuevo contrato por una temporada, en los mismos términos establecidos en el contrato finalizado y referidos a la última temporada, actualizado por el I.P.C., e incrementando sus retribuciones en el siete por ciento (7%) de la cantidad que el Club/SAD hubiera establecido en la Lista de Compensación.

La Futbolista podrá ejercitar dicho derecho de renovación siempre con una antelación superior a los 25 días previos al inicio de la competición.

**DERECHO DE LA FUTBOLISTA AL 15% DEL IMPORTE DE LA COMPENSACIÓN.**

En el supuesto que la Futbolista formalice un contrato con un nuevo Club/SAD estando incluida en la Lista de Compensación, la Futbolista tendrá derecho a percibir el 15% de la citada compensación a la perfección del contrato.

**PÉRDIDA DEL DERECHO A LA INCLUSIÓN EN LA LISTA DE FORMACIÓN**

Un Club/SAD no podrá incluir o mantener a una Futbolista en la Lista de Compensación, si le adeuda cantidad alguna vencida en el momento de su inclusión o durante todo el período en el que permanezca inscrito en la citada lista. En dicho caso, el Club/SAD perderá este derecho" (folio 3 descriptor 42).

**SEXTO.-** El día 28 de febrero de 2020 el LEVANTE UD SAD remitió a la ACFF la lista de jugadoras que quería incluir en la lista de formación, así como los importes fijados en concepto de compensación, en concreto:

- Doña Marta , nacida el NUM000 /2001 500.000 euros
- Doña Milagrosa , nacida el NUM001 /1999 500.000 euros (descriptor 146 que se da por reproducido)

**SEPTIMO.-** El día 28 de febrero de 2020 el RCD ESPANYOL remitió a la ACFF la lista de jugadoras que quería incluir en la lista de formación, así como los importes fijados en concepto de compensación, en concreto:

- Doña Visitacion , nacida el NUM002 /2000 20.000 euros
- Doña María Angeles , nacida el NUM003 /2000 15.000 euros
- Doña María Inés , nacida el NUM004 /1999 20.000 euros (descriptor 144 que se da por reproducido)

**OCTAVO .-** El día 28 de febrero de 2020 el ATHLETIC CLUB DE BILBAO remitió a la ACFF la lista de jugadoras que quería incluir en la lista de formación, así como los importes fijados en concepto de compensación, en concreto:

- Doña Adriana , nacida el NUM005 /1999 250.000 euros
- Doña Almudena , nacida el NUM006 /1998 250.000 euros (descriptor 148 que se da por reproducido)

**NOVENO .-** El día 29 de febrero de 2020 el REAL MADRID CLUB DE FUTBOL remitió a la ACFF la lista de jugadoras que quería incluir en la lista de formación, así como los importes fijados en concepto de compensación, en concreto:

- Doña Angelina , 15.000 euros
- Doña Antonieta , 15.000 euros
- Doña Covadonga , 15.000 euros (descriptor 147 que se da por reproducido)

**DECIMO.-** El día 1 de marzo de 2020 el FUTBOL CLUB BARCELONA remitió a la ACFF la lista de jugadoras que quería incluir en la lista de formación, así como los importes fijados en concepto de compensación, en concreto:



- Doña Belinda , nacida el NUM007 /2001 100.000 euros
- Doña Camila , nacida el NUM008 /1998 100.000 euros
- Doña Carla , nacida el NUM009 /2000 100.000 euros
- Doña Cecilia , nacida el NUM010 /2000 100.000 euros
- Doña Clemencia , nacida el NUM011 /1999 100.000 euros (descriptor 145 que se da por reproducido).

**DECIMOPRIMERO.**- El día 1 de marzo de 2020 el EDF LOGROÑO remitió a la ACFF la lista de jugadora que quería incluir en la lista de formación, así como los importes fijados en concepto de compensación, en concreto:

- Doña Daniela , nacida el NUM012 /1999 10.000 euros
- Doña Elsa , nacida el NUM013 /1999 10.000 euros
- Doña María Inés , nacida el NUM004 /1999 20.000 euros (descriptor 143 que se da por reproducido)

**DECIMOSEGUNDO.**- El día 2 de marzo de 2020 la ACFF remitió correo electrónico con el siguientes contenido a las direcciones de correo DIRECCION016 y DIRECCION017 : "Se adjunta comunicación en relación con la compensación por formación prevista en el artículo 20 del convenio colectivo de Primera división Femenina. Saludos" (descriptor 49).

En dicho documento se adjuntaba un documento en formato pdf. cuyo contenido es el que obra en el descriptor 50 (y descriptor 12) y se corresponde con la lista de futbolistas incluidas en la lista de compensación en concreto:

**NOMBRE JUGADORA CLUB FECHA DE NACIMIENTO IMPORTE**

Adriana ATHLETIC CLUB NUM010 /1999 250.000 EUROS  
Almudena ATHLETIC CLUB NUM006 /1998 250.000 EUROS  
Daniela EDF LOGROÑO NUM012 /1999 10.000 EUROS  
María Inés EDF LOGROÑO NUM014 /1999 20.000 EUROS  
Elsa EDF LOGROÑO NUM004 /1999 10.000 EUROS  
Cecilia FC BARCELONA NUM010 /2000 100.000 EUROS  
Camila FC BARCELONA NUM008 /1998 100.000 EUROS  
Belinda FC BARCELONA 12/08/2001 100.000 EUROS  
Clemencia FC BARCELONA NUM011 /1999 100.000 EUROS  
Carla FC BARCELONA NUM009 /2000 100.000 EUROS  
Marta LEVANTE UD, SAD NUM000 /2001 500.000 EUROS  
Milagrosa LEVANTE UD, SAD NUM001 /1999 500.000 EUROS  
Angelina MADRIF CFF NUM007 /1997 15.000 EUROS  
Antonieta MADRID CFF NUM015 /1998 15.000 EUROS  
Covadonga MADRID CFF NUM016 /2000 15.000 EUROS  
Visitacion RCD ESPANYOL DE BARCELONA SAD NUM002 /2000 20.000 EUROS  
María Angeles RCD ESPANYOL DE BARCELONA SAD NUM003 /2000 15.000 EUROS

**DECIMOTERCERO.**- El día 2 de marzo de 2020 la AFE remitió comunicación a FUTBOLISTAS ON con el siguiente contenido:

"Asunto: petición comisión paritaria convenio colectivo fútbol femenino.

D. Olegario , por la presente te informamos sobre la petición de la convocatoria de una comisión Paritaria, de acuerdo a los establecido en el artículo 6 del convenio colectivo, de cara a poder contextualizar con criterio de unidad la interpretación de determinadas cláusulas del convenio colectivo que están siendo afectadas por criterios diferenciados entre los clubes y futbolistas. Dicha convocatorio ha sido dirigida hoy a la ACFF para el día 4 de marzo a las 17:00 horas en AFE. Te informo como firmante del convenio y miembro de la Comisión Paritaria. Atentamente" (descriptor 150).



**DECIMOCUARTO.-** El día 4 de marzo de 2020 se celebró la primera reunión de la Comisión Paritaria del I Convenio Colectivo levantándose acta con el contenido que obra a los descriptores 6, 51 y 153 que se dan íntegramente por reproducidos, de entre cuyo contenido resulta relevante lo siguiente: dentro del orden del día de la sesión se fijaban los siguientes puntos:

"1.- Constitución de la Comisión Paritaria del CONVENIO COLECTIVO PARA LAS FUTBOLISTAS QUE PRESTAN SUS SERVICIOS EN CLUBES DE LA PRIMERA DIVISION FEMENINA DE FUTBOL.

2.- Aprobación del Reglamento de Funcionamiento de la Comisión Paritaria.

3.- Examen de las cuestiones que se han suscitado desde el día 18 de febrero, fecha de la firma del Convenio Colectivo

4.- Ruegos y preguntas" (folio 1 del descriptor 6)

"1.- Constitución de la comisión paritaria del convenio colectivo para las futbolistas que prestan sus servicios en clubes de la primera división femenina de futbol.

Se constituye la Comisión Paritaria, que por voluntad de cada parte respectiva queda integrada, de acuerdo con la distribución establecida en el Convenio Colectivo, con la proporcionalidad de miembros y votos establecido en el mismo, de la siguiente forma:

Por la representación de la ACFF:

- Don Rodrigo .

- Don Rosendo .

- Doña Elisabeth

- D. Teodulfo

- D. Virgilio Por la representación social:

i) Por AFE:

- D. Jose Augusto .

- D. Carlos Jesús .

- Doña Joaquina .

(ii) Por Futbolistas ON:

- Doña Loreto

En todo caso, las partes podrán estar representadas por un número inferior, ostentando la representación proporcional establecida para la representación de cada parte.

2.- Aprobación del Reglamento de Funcionamiento de la Comisión Paritaria

Las partes de forma unánime, tras su lectura, proceden a la aprobación del Reglamento de Funcionamiento de la Comisión Paritaria" (folio 2 y 3 del descriptor 6).

3.- Examen de las cuestiones que se han suscitado desde el día 18 de febrero, fecha de la firma del Convenio Colectivo

La RT plantea como temas que quiere debatir, la lista de compensación, la retroactividad de los salarios y del porcentaje de parcialidad.

La RT comenta la existencia de situaciones muy puntuales en los que la cantidad fijada como compensación para la formación se considera muy alta, haciendo muy difícil la contratación por otros equipos. Se solicita que la ACFF informe a los Clubes que, en el caso de que las cifras establecidas como compensación se consideren desproporcionadas, las jugadoras trataran de impugnar las cantidades fijadas como compensación. La ACFF entiende que estas cláusulas permiten el equilibrio evitando que un Club vacíe de jugadoras otros, al tiempo que produce el incremento del salario de todas aquellas jugadoras que se meten en las listas de compensación. Por lo tanto, en general, considera que la formación es beneficiosa porque produce efectos positivos en más jugadoras que a las que pueda perjudicar. Por supuesto informara a los Clubes de la situación puntual en que se puede producir la impugnación" (folio 3 descriptor 6).

**DECIMOQUINTO.-** En el folio 7 del descriptor 6 consta aprobado el Reglamento de funcionamiento de la Comisión Paritaria, que se da por reproducido, y del que interesa destacar lo siguiente:





"Artículo 1.- DEFICIÓN: La Comisión Paritaria es el órgano colegiado de administración e interpretación del convenio colectivo.

Artículo 2.- SEDE: La Comisión Paritaria tendrá su sede en Madrid, en la sede de las partes que suscriben el presente Convenio, indistintamente, sin perjuicio de que tenga validez la reunión, cualquiera que sea el lugar donde se celebre.

En caso de que una notificación llegue a cualquiera de las sedes, se dará traslado por el receptor al resto de los miembros de la Comisión Paritaria, de forma inmediata, haciendo referencia a la fecha y hora de la recepción. A partir de ese momento, se hará cargo de la misma el Secretario o Secretaria, dándole el trámite pertinente.

Artículo 4.- FUNCIONES: La Comisión Paritaria ejercerá las funciones y competencias que se le atribuyen en el artículo 6 del Convenio Colectivo que a continuación se describen:

- a. Las que se atribuyen expresamente en el presente Convenio.
- b. La interpretación de la aplicación de las cláusulas del Convenio.
- c. La vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- d. El estudio de la evolución de las relaciones entre las partes contratantes.
- e. Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio.
- f. La fijación de las fechas establecidas en el art. 11 en relación con los periodos de descanso.
- g. Las establecidas en el art. 20 relativas a la compensación por preparación o formación.
- h. Cualquier otra que, en su caso, determine la legislación vigente. En este sentido será competente pronunciándose, en el supuesto de posibles desacuerdos que puedan surgir en la negociación para inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en este convenio colectivo, cuando cualquiera de las partes lo solicite, conforme a los plazos y procedimiento establecidos en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores".

**DECIMOSEXTO.-** El día 19 de marzo de 2020 el sindicato FUTBOLISTAS ON remitió comunicación a la Comisión Paritaria con el contenido que consta en el descriptor 7, que se da por reproducido, manifestando el carácter abusivo y desproporcionado de los importes fijados en la lista de compensación por los Clubes que superasen los 20.000 euros y solicitando a la Comisión que se requiriese a estos a que redujeran las cuantías para adecuarlas a los costes reales y a la normativa FIFA.

**DECIMOSEPTIMO.-** El día 2 de abril de 2020 la ACFF dio respuesta al escrito de 19 de marzo de 2020 del sindicato actor en los términos que constan en el descriptor 8, que se da por reproducido, rechazando la convocatoria extraordinaria de la comisión paritaria por no reunir el sindicato Futbolistas On el quorum suficiente.

**DECIMOOCTAVO.-** Los días 3 y 14 de abril de 2020 el sindicato actor presentó sendos escritos a la comisión paritaria reiterando su petición de celebrar una sesión extraordinaria para tratar el tema de las listas de compensación (descriptores 9 y 58, y 10 y 59 que se dan por reproducidos)

**DECIMONOVENO.-** El día 20 de abril de 2020 la ACFF dio respuesta al sindicato actor a sus escritos de 3 y 14 de abril rechazando de nuevo su petición (descriptores 9 y 156 que se dan por reproducidos)

**VIGESIMO.-** Consta comparecencia escrita y firmada por diez de las diecisiete jugadoras incluidas en la lista de compensación manifestando su disconformidad con los importes fijados como compensación por formación por parte de sus respectivos Clubes (descriptor 13 que se da por reproducido).

**VIGESIMOPRIMERO.-** Consta en el descriptor 161, que se da por reproducido, manifiesto de día 15 de junio de 2020 del EDF LOGROÑO por el que indica que las tres futbolistas incluidas en la lista de compensación han suscrito nuevo contrato con el Club para la siguiente temporada incrementando sus retribuciones en un 7% más el IPC de los doce meses anteriores, de modo que ya no se encuentran en la lista de compensación.

**VIGESIMOSEGUNDO.-** Consta en el descriptor 162, que se da por reproducido, correo electrónico remitido a la ACFF de día 1 de julio de 2020 por el FC BARCELONA en el que indica que las futbolistas incluidas en la lista de compensación han renovado con el Club para la siguiente temporada.

**VIGESIMOTERCERO.-** Consta en el descriptor 163, que se da por reproducido, correo electrónico remitido a la ACFF de día 6 de julio por el REAL MADRID CLUB DE FUTBOL en el que indica que las futbolistas incluidas en la lista de compensación han renovado con el Club para la próxima temporada.



## FUNDAMENTOS DE DERECHO

**PRIMERO** .- La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional es competente para conocer del presente proceso de conformidad con lo dispuesto en los artículos 9, 5 y 67 de la Ley Orgánica 6/85, de 1 de julio, del Poder Judicial, en relación con lo establecido en los artículos 8.1 f) de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

**SEGUNDO** .- De conformidad con lo prevenido en el artículo 97, 2 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, la redacción de la resultancia fáctica de la presente resolución descansa bien en hechos conformes, bien en las fuentes de prueba que en los mismos se expresan.

**TERCERO** .- La primera cuestión sobre la que habrá de pronunciarse la Sala será sobre las excepciones procesales que las partes demandadas opusieron al tiempo de contestar a la demanda. Y así comenzaremos por la de falta de acción, excepcionada por todos los codemandados, pues no impugnando el convenio colectivo no existía, a su juicio, título susceptible de ser encauzado por el procedimiento de conflicto, careciendo la comisión paritaria de facultades suficientes para pronunciarse sobre la interpretación y posible nulidad de la lista de compensación que nos ocupa, siendo su intervención de carácter meramente instrumental, no habiendo pedido tampoco el sindicato FUTBOLISTAS ON la interpretación del Convenio, añadiendo que no existe un conflicto actual pues en la actualidad sólo existe seis futbolistas incluidas en la lista de compensación.

Respecto de la naturaleza jurídica de la excepción planteada recuerda la doctrina de la Sala Cuarta, entre otras en Sentencia de 15 de septiembre de 2015 (rec. 252/2014) citando doctrina anterior sentada en Sentencias de 15-09-2015 (rec. 252/2014), de 18 de julio de 2002 (rcud. 1289/2001) de 18-07-2002 (rec. 1289/2001); de 1 de marzo 2011 (rec. 74/2010) de 01-03-2011 (rec. 74/2010), de 8 mayo 2015 (rec. 56/2014) y de, 08-05-2015 (rec. 56/2014), que "...la denominada "falta de acción" no tiene, al menos desde la visión de los tribunales laborales, un estatuto procesal claramente delimitado que le otorgue autonomía propia. Ello ha propiciado que, según las ocasiones, se la haya identificado, y no en todos los casos acertadamente, con: A) Un desajuste subjetivo entre la acción y su titular. B) Una inadecuación objetiva del proceso elegido en relación con la pretensión ejercitada.

C) La ausencia de un interés litigioso actual y real, de modo especial cuando se ejercitan acciones declarativas. D) Una falta de fundamentación de la pretensión ejercitada".

En esa misma línea la STS de 26 de diciembre de 2013 (rec. 28/2013 Jurisprudencia citada STS, Sala de lo Social, Sección 1ª, 26-12-2013 (rec. 28/2013)) señala que "...En la sentencia de 16 de julio de 2012 se afirma que la denominada falta de acción no tiene un estatuto procesal definido, por lo que su uso, en general impreciso, recoge en algunos casos apreciaciones de falta de jurisdicción, normalmente por ausencia de un conflicto real y actual, mientras que en otras se asocia con situaciones de falta de legitimación activa o incluso con declaraciones de inadecuación de procedimiento o con desestimaciones por falta de fundamento de la pretensión, es decir, con desestimaciones de fondo de la demanda...".

Partiendo de la anterior doctrina jurisprudencial, del modo en que las demandadas construyeron sus excepciones y del tenor de las pretensiones construidas por el sindicato actor, la excepción que nos ocupa no puede correr favorable fortuna. En primer término, porque no es cierto que no interesase el demandante la interpretación del artículo 20 del I Convenio Colectivo de Fútbol Femenino Profesional; y así, en el punto segundo del folio 14 de su demanda se cuestiona el modo en que se han alcanzado los importes incluidos en la lista de compensación elaborada por la comisión paritaria, concluyendo que los mismos han sido construidos de manera unilateral por los Clubes, cuando a su juicio la acertada interpretación del artículo 20 excluye una fijación unilateral y no consensuada de las cantidades, lo que conduce a la anulación de la lista. Es más, en el acto de la vista, y al tiempo de contestar a las excepciones procesales ahondó el Letrado del sindicato actor en esta circunstancia manifestando que si bien no se impugnaba el convenio si se cuestionaba su interpretación.

En relación con el acto susceptible de impugnación y la competencia de la comisión paritaria al respecto, ha resultado probado (hecho probado décimo segundo) que dentro de las competencias propias de la comisión paritaria se encontraban las de interpretación del convenio, y más concretamente las establecidas en el art. 20 relativas a la compensación por preparación o formación (artículo 4.g de su reglamento de funcionamiento), con lo que no cabe acoger la posición de la ACFF relativa a que no era materia propia de conocimiento la lista de compensación, no pudiendo ésta pronunciarse sobre cuestiones relativas a la validez de la lista de compensación, por cuanto repetimos, de manera expresa le atribuyeron las partes negociadoras competencias al respecto. Por consiguiente, el acto jurídico que se impugna en este proceso colectivo quedaría configurado con una doble vertiente: por un lado por la lista de compensación elaborada el día 2 de marzo de 2020 (al que nos hemos referido en el hecho probado noveno) por la ACFF y remitido a la comisión paritaria en los términos previstos en el artículo 20 del Convenio Colectivo; y por otro, por la propia interpretación del artículo 20 de la norma pactada, pues recuerda el artículo 153 de la LRJS que se tramitarán a través del presente proceso las



demandas que afecten a intereses generales de un grupo genérico de trabajadores o a un colectivo genérico susceptible de determinación individual y que versen sobre la aplicación e interpretación de una norma estatal, convenio colectivo, cualquiera que sea su eficacia.

Por último, en relación con el carácter actual del conflicto, recordar que nos encontramos en el marco de un proceso de conflicto colectivo donde los intereses que se ventilan han de ser de carácter genérico, con lo que el hecho de que en una concreta fecha, una determinada jugadora, hubiera entrado o salido de la lista de compensación no alteraría los límites del conflicto; pues la cuestión controvertida y que es susceptible de ser ventilada en esta sede ha de quedar circunscrita a la interpretación de la norma y a esos intereses homogéneos y comunes al colectivo de jugadoras menores de 23 años susceptibles de ser incluidas por sus respectivos Clubes en la lista de formación al final de cada temporada, y no a las particularidades de cada caso concreto como más adelante expondremos. Recordar en este sentido que es doctrina unificada (entre otras en Sentencia de 9 de febrero de 2015, recurso 406/2014) la relativa a que el momento en el que ha de examinarse la actualidad de la causa es de conformidad con la norma general de nuestro derecho procesal, de profunda raigambre histórica la de la presentación de la demanda, rigiendo la llamada *perpetuatio iurisdictionis*, que, en los términos de los artículos 410 y 411 de la Ley de Enjuiciamiento Civil, supone que, para la determinación de la competencia, se atiende a "el momento inicial de la litispendencia", o sea, "la interposición de la demanda, si después es admitida". En definitiva, la excepción de falta de acción es desestimada.

**CUARTO.-** Como segunda excepción procesal esgrimieron los codemandados la de inadecuación de procedimiento por cuanto a su juicio nos encontramos ante un conflicto plural, que no colectivo.

Como recuerda la reciente Sentencia de la Sala Cuarta de 15 de junio de 2020 (recurso 167/2018) de conformidad con nuestra jurisprudencia, el elemento subjetivo del conflicto colectivo se integra por la referencia a la afectación de un grupo genérico de trabajadores, "entendiendo por tal no la mera pluralidad, suma o agregado de trabajadores singularmente considerados, sino un conjunto estructurado a partir de un elemento de homogeneidad" (entre muchas, SSTS 497/2016, de 8 de junio de 2016, Pleno, rec. 207/2015, y 127/2020, de 11 de febrero de 2020, rec. 181/2018, y las por ellas citadas).

Respecto del elemento objetivo, asimismo exige nuestra jurisprudencia para que exista una controversia que haya de dilucidarse por la modalidad contractual de los artículos 153 a 162 de la LRJS: la existencia de un "interés general" definido como "indivisible, correspondiente al grupo en su conjunto" (remitimos de nuevo a la SSTS 497/2016, de 8 de junio de 2016, Pleno, rec. 207/2015, y 127/2020, de 11 de febrero de 2020, rec. 181/2018, y a las por ellas citadas), interés general que, "aunque pueda ser divisible, lo es de manera que refleja en sus consecuencias, que han de ser objeto de la oportuna individualización, pero no en su propia configuración general" (STS 885/2019, de 19 de diciembre de 2019, rec. 170/2018 y las sentencias allí citadas).

Sentada la anterior doctrina, en el singular caso que nos ocupa interesa la parte actora se declare la nulidad de la lista de compensación elaborada por la ACFF y presentada a la comisión paritaria, por considerar que no respeta el contenido del artículo 20 del I Convenio Colectivo de Fútbol Femenino Profesional que ha de ser interpretado en sentido dispar a como lo han hecho los Clubes que han ingresado jugadoras en dicha lista. Entiende la Sala que tal pretensión es perfectamente incardinable en el cauce de los artículos 153 y siguientes de la norma adjetiva laboral, pues con independencia de que, como veremos más adelante, determinadas circunstancias hayan de ventilarse en procedimientos individuales, la validez del acuerdo de la comisión paritaria, así como la interpretación del Convenio Colectivo es materia propia del proceso colectivo por afectar no sólo a las concretas jugadoras que en este momento se encuentran en la lista de compensación impugnada, sino a las que en futuras temporadas pudieran ser incluidas por sus respectivos clubes. No resta validez a lo señalado la circunstancia de que a fecha del juicio las jugadoras de los Clubes del EDF LOGROÑO, FC BARCELONA y del REAL MADRID hubieran sido renovadas para la siguiente temporada, pues repetimos el interés colectivo se halla no en el contenido de la lista de formación un cierto momento temporal y respecto de un determinado grupo de jugadoras, sino en el modo de su elaboración y en cuanto al colectivo de futbolistas menores de 23 años que al finalizar una temporada pueden ser incluidas en la lista de compensación. La excepción, por consiguiente, es desestimada.

**QUINTO.-** Descendiendo ya al fondo del asunto interesa FUTBOLISTAS ON, como pretensión principal se declare la nulidad de la lista de compensación para la temporada 2019/2020 y en consecuencia se anulen todas las compensaciones por formación/preparación que en ella se contienen, pretensión a la que se adhiere el REAL MADRID CLUB DE FUTBOL. De manera subsidiaria solicitan los actores que el contenido del artículo 20 del Convenio Colectivo, que disciplina la lista de compensación, sólo sea de aplicación a las futbolistas y Clubes firmantes del I Convenio Colectivo de Fútbol Femenino Profesional por cuanto el mismo no ha sido objeto de publicación en el BOE y, por tanto, ha de ser considerado de carácter extraestatutario y eficacia limitada.



Centrándonos en las causas de nulidad de la lista de compensación, aducen los demandantes como primer motivo de aquella la caducidad de la presentación de la lista ante la comisión paritaria, pues de conformidad con el convenio colectivo la misma hubo de ser presentada como fecha límite el día 1 de marzo, no habiendo remitido la ACFF tal lista a la comisión hasta el día 4 de marzo, lo que bastaría para invalidarla. Se oponen a tal pretensión las codemandadas con diversos argumentos. La AFE aduciendo que la lista fue enviada por correo electrónico el día 2 de marzo con lo que estaría dentro del plazo previsto en la normal convencional, pero que al no haberse constituido la comisión paritaria hasta el día 4 de marzo resultaba imposible haberla remitido antes. Por su parte la ACFF manifiesta que la Comisión Paritaria quedó constituida el mismo día de la firma del convenio, tal y como se desprende del artículo 6 del pacto, habiendo cumplido dicho organismo su obligación el día 2 de marzo. El FC BARCELONA y el ATHLETIC DE BILBAO ofrecieron similares argumentos.

Planteado el debate en estos términos ha de partir la Sala de los hechos que han resultado acreditados en las presentes actuaciones y que resultan relevantes, en concreto los siguientes:

- El día 18 de febrero de 2020 la Asociación de Clubes de Fútbol Femenino (en adelante ACFF), la Asociación de Futbolistas Españoles (en adelante AFE) y el sindicato FUTBOLISTAS ON firmaron el I Convenio Colectivo del Fútbol Femenino Profesional (hecho probado segundo).

- El artículo 6 del citado convenio colectivo establece lo siguiente: "Durante la vigencia del presente Convenio se constituye una Comisión Paritaria que tendrá su domicilio en Madrid, en la sede de las partes que suscriben el presente Convenio, indistintamente, sin perjuicio de que tenga validez la reunión, cualquiera que sea el lugar donde se celebre...

Sus funciones serán las siguientes:

- . Las que se atribuyen expresamente en el presente Convenio.
- . La interpretación de la aplicación de las cláusulas del Convenio.
- . La vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- . El estudio de la evolución de las relaciones entre las partes contratantes,
- . Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio.

La fijación de las fechas establecidas en el art. 11 en relación con los periodos de descanso.

Las establecidas en el art. 20 relativas a la compensación por preparación o formación."

- El artículo 20 del Convenio previene lo siguiente bajo la rúbrica "compensación por preparación o formación": De acuerdo con el artículo 14.1 del Real Decreto 1006/1985 de 26 de julio que regula la relación laboral de los deportistas profesionales, se establece para el caso de que, tras la extinción del contrato por expiración del tiempo convenido, la Futbolista Profesional estipulase un nuevo contrato con otro Club/SAD, que éste deberá abonar al Club/SAD de procedencia la compensación que libremente haya fijado en las Listas de Compensación.

A tal efecto, el Club/SAD de procedencia deberá notificar a la Futbolista y a la Comisión paritaria a través de la ACFF, como fecha límite el día uno de marzo, de la temporada en la que finalice el contrato, su inclusión en la Lista de Compensación y el importe fijado, salvo lo dispuesto en el punto 10 de este artículo.

En ningún caso podrá incluirse en la Lista de Compensación a una Futbolista cuya edad sea igual o superior a 23 años, al treinta de junio del año en que incluya, salvo lo dispuesto en el punto 10 de este artículo.

El Club/SAD que contrate los servicios de una Futbolista Profesional incluida en la Lista de Compensación, deberá presentar el contrato de trabajo en la RFEF y acreditar haber satisfecho la compensación establecida ante la comisión paritaria, dentro de los cinco días siguientes a la fecha de contrato.

Todo contrato especificara con carácter obligatorio, una condición suspensiva de validez del mismo, en el sentido de que se acredite, en el plazo señalado en el párrafo anterior, haber satisfecho dicha compensación.

En el supuesto de que una Futbolista sujeta a compensación no fuese contratada por ningún Club/SAD, tendrá derecho a seguir prestando servicios en el Club/SAD de procedencia, y éste la obligación de ofrecerle un nuevo contrato por una temporada, en los términos establecidos en el contrato finalizado, y referidos la última temporada, incrementándose sus retribuciones en el siete por ciento (7%) de la cantidad fijada en la Lista de Compensación, más el IPC de los doce meses anteriores, aplicado al contrato finalizado.

Este derecho deberá ejercitarlo la Futbolista, 25 días antes de la primera jornada de la competición oficial.





En el supuesto de que la Futbolista realice un contrato con un nuevo Club/SAD estando incluido en la Lista de Compensación, tendrá derecho a percibir el quince por ciento (15 %) de la citada compensación a la perfección del contrato.

Un Club/SAD no podrá incluir o mantener a una Futbolista en la Lista de Compensación, si le adeuda cantidad alguna vencida en el momento de su inclusión o durante todo el periodo en el que permanezca inscrito en la citada lista. En dicho caso el club/SAD perderá este derecho.

En el caso de que una Futbolista incluida en la Lista de Compensación por un Club/ SAD bajo el ámbito del presente convenio sea contratada por uno o sucesivos Clubes/SADs o Entidades Deportivas extranjeras, que estén fuera del Ambato de aplicación del Convenio Colectivo, el Club/SAD español de procedencia tendrá derecho a:

I. Optar por mantener otra temporada más a la Futbolista en la Lista de Compensación, con el mismo importe, debiendo notificar en este caso tal propósito a la Futbolista y a la Comisión Paritaria a través de la ACFF, como fecha límite el día 1 de marzo de la temporada inmediata anterior.

I. En estos casos el club español con Derecho a Compensación, de conformidad con lo dispuesto en el punto 7 de este artículo, no tendrá obligación de incorporar a la Futbolista sometida a Compensación en de la Competición Oficial de la correspondiente temporada, pero sí tendrá el derecho a recibir la Compensación por Preparación o Formación fijada en la Lista correspondiente si se dan las circunstancias.

Si, durante el periodo que esté incluida en la lista de compensación, la Futbolista regresara del extranjero a un Club/SAD al que sea de aplicación el presente Convenio Colectivo, éste último deberá abonar al Club/SAD español de procedencia que le incluyó en la citada lista, la compensación fijada.

- Entre los días 28 de febrero y 1 de marzo de 2020 los diferentes Clubes remitieron a la ACFF la información con las jugadoras que pretendían incluir en la lista de compensación para la temporada 2019/2020 (hechos probados quinto a octavo)

- Que el día 2 de marzo de 2020 la ACFF elaboró la lista definitiva con el total de futbolistas remitidas por los Clubes y se la remitió a la AFE y a FUTBOLISTAS ON convocando ese mismo día a la comisión paritaria para una sesión el día 4 para tratar el tema de la lista de compensación (hechos probados noveno y décimo).

- Que el día 4 de marzo se constituyó formalmente la comisión paritaria y celebró la primera reunión en la que se trató y debatió el tema de la lista de compensación (hecho probado décimo primero).

Partiendo del anterior estado de cosas considera esta Sala que no puede acogerse la primera denuncia de nulidad aducida por las demandantes, por cuanto no puede exigirse a la parte empresarial una obligación de imposible incumplimiento. Y así, hemos de recordar que la naturaleza híbrida de los convenios colectivos, con cuerpo de contrato y espíritu de ley como decía Carnelutti, permite que sean interpretados acudiendo tanto a las normas contenidas en el artículo 3 del Código Civil propias de la interpretación de las normas, como a los artículos 1.281 y siguientes ubicados en las reglas hermenéuticas de los contratos. En todo caso, unas y otras, escogen como primer criterio para la averiguación del sentido del pacto el tenor de las palabras (en este sentido La Sentencia de la Sala Cuarta de 15 de junio de 2020 recurso 159/2019), de tal suerte que en el caso que nos ocupa señala el artículo 20, en relación con la obligación de comunicación de la inclusión de futbolistas en la lista de compensación lo siguiente: "el Club/SAD de procedencia deberá notificar a la Futbolista y a la Comisión paritaria a través de la ACFF, como fecha límite el día uno de marzo, de la temporada en la que finalice el contrato, su inclusión en la Lista de Compensación y el importe fijado, salvo lo dispuesto en el punto 10 de este artículo (relativo a los contratos de jugadoras por Clubes extranjeros)".

Pues bien, de la redacción de la norma se extraen las siguientes consecuencias:

- Primero: que la obligación de comunicación impuesta por el convenio recae sobre el Club/SAD de procedencia.

- Segundo: que tal deber de comunicación es doble: por un lado, con la propia jugadora y por otro con la comisión paritaria.

- Tercero: que la comunicación con la comisión paritaria no es directa, sino que se encauza a través de la ACFF.

- Y cuarto: que la fecha límite para ambas obligaciones es el día 1 de marzo.

Por consiguiente, si ponemos en conexión tales conclusiones con las resultancias fáctica del caso que nos ocupara resulta que todos y cada uno de los Clubes que decidieron incluir jugadoras dentro de la lista de compensación para la temporada 2019/2020 comunicaron a la ACFF su decisión entre los días 28 de febrero





y el día 1 de marzo (hechos probados quinto a octavo), con lo que los términos contenidos en la norma convencional se hubieran respetado.

Pero es más, resulta que no fue hasta el día 4 de marzo de 2020 cuando las partes social y empresarial decidieron constituir formalmente la comisión paritaria (tal y como consta en la propia acta que obra reproducida en el hecho probado décimo primero), de tal suerte que se tornaría en una obligación de imposible incumplimiento la ahora exigida por el banco social a la ACFF de presentar ante aquélla el día 1 de marzo la lista de compensación, pues se trataba de una entidad aún sin constituir formalmente; y ello pese a que desde la fecha de la firma del convenio, el día 18 de febrero, bien pudieron las partes negociadoras (entre ellas la ahora demandante) haber promovido su más temprana constitución siendo conocedoras de la inminencia del día 1 de marzo.

No resulta en todo caso tampoco admisible la posición de la ACFF en el sentido de entender que la mera previsión convencional en el artículo 6 de la comisión paritaria es equivalente a su constitución, como evidencia el hecho de su propia constitución formal el día 4 de marzo, pues resulta necesaria la concreción y designación de sus miembros en los términos que se describen en el acta que se reproduce en hecho probado décimo primero antes citado. En conclusión, la demanda ha de ser desestimada en este punto.

**SEXTO.-** Descartada la causa de nulidad precedente procede examinar si cabe declarar la nulidad de la lista de compensación por los restante motivos de censura que se articulan, en concreto: el carácter no negociado individualmente con las futbolistas de los importes allí contenidos; la desproporción de las cantidades en relación con los reales costes de formación por parte de los Clubes y el hecho de no encontrarse el Convenio Colectivo publicado en el BOE.

Respecto de la primera cuestión sostiene el sindicato actor que la fijación unilateral de la cuantía de compensación por parte del Club/SAD de procedencia resultaría contraria a la jerarquía de fuentes del Derecho del Trabajo contenida en el artículo 3.1 del ET así como de lo prevenido en los artículos 1.256 del Código Civil que previene que la validez y el cumplimiento de un contrato no puede dejarse al arbitrio de uno de los contratantes, pues la fijación de un importe desproporcionado afectará de manera directa a los derechos de las futbolistas en cuanto que altera sus posibilidades de renovación y sus posibilidades de promoción profesional al limitar la capacidad de escoger nuevo Club para la temporada siguiente (pues aquél tendrá que abonar la cantidad por formación fijada por el de procedencia). Se oponen los codemandados a este punto afirmando todos ellos que ignoran las circunstancias particulares en las que cada Club fijó las cantidades finalmente llevadas a la lista de compensación afirmando en todo caso que no impone el artículo 20 del Convenio la obligación de negociar la cantidad con la jugadora.

Expuestas las posiciones de las partes ha de aclarar la Sala en primer lugar que la naturaleza colectiva de la acción entablada nos impide entrar a ponderar circunstancias singulares respecto de cada una de las jugadoras incluidas en la lista de compensación que examinamos, limitándose el objeto de enjuiciamiento en este punto a interpretar el artículo 20 del Convenio para dilucidar si de sus términos se extrae, o no, la necesidad de convenir con las futbolistas los importes de formación a incluir en la lista de compensación, así como si aquéllos han de estar, o no, anudados a los costes de formación desembolsados por los respectivos Clubes de procedencia. Una vez ventilada esta cuestión, las particulares reclamaciones que, en su caso pudieran ejercitarse por las jugadoras que entendieran que tales cantidades resultaran desproporcionadas habrán de ventilarse por procedimientos individuales respecto de los que este Tribunal carece de competencia de conformidad con las reglas competenciales de los artículos 2 y 8 de la LRJS.

Y aclarado esto, ha de regresar la Sala al tenor del artículo 20 del pacto para detenerse en esta ocasión en el primero de sus apartados que reza como sigue: "De acuerdo con el artículo 14.1 del Real Decreto 1006/1985 de 26 de julio que regula la relación laboral de los deportistas profesionales, se establece para el caso de que, tras la extinción del contrato por expiración del tiempo convenido, la Futbolista Profesional estipulase un nuevo contrato con otro Club/SAD, que éste deberá abonar al Club/SAD de procedencia la compensación que *libremente* (la cursiva es nuestra) haya fijado en las Listas de Compensación".

Como se comprueba hemos destacado en cursiva el adverbio "libremente" pues es el que a nuestro juicio servirá para esclarecer la exegesis de la norma. Pero sigamos con el apartado segundo: "A tal efecto, *el Club/SAD de procedencia (la cursiva es nuestra)* deberá notificar a la Futbolista y a la Comisión paritaria a través de la ACFF, como fecha límite el día uno de marzo, de la temporada en la que finalice el contrato, su inclusión en la Lista de Compensación y el importe fijado, salvo lo dispuesto en el punto 10 de este artículo"

Si examinamos de manera conjunta los dos pronunciamientos transcritos se comprueba lo siguiente:

- Que la compensación por formación se establece como una cantidad que el nuevo Club/SAD que contrate a la futbolista incluida en la lista abonará, no a la futbolista, sino al Club/SAD de procedencia.



- Que, al referirse a tal cantidad, el convenio dice lo siguiente (si bien con una redacción un tanto confusa pues emplea la nada deseable técnica del sujeto omitido): "éste" (el Club que contrate a la jugadora") deberá abonar al Club de procedencia la compensación que "libremente" haya fijado.

Y es aquí donde se encuentra la clave interpretativa del precepto, en el uso del adverbio "libremente", y en el empleo de un concreto tiempo verbal en tercera persona del singular. Como ya hemos anticipado en el fundamento anterior cuando el sentido de las palabras es claro a ellas habrá de estarse, y en el presente caso entendemos que así sucede. No habla el convenio de la fijación consensuada de la cantidad por formación, ni se refiere a pacto o convenio alguno; sino que emplea el término de "libertad" en la determinación de importes, lo que es sinónimo del carácter unilateral en su fijación. Ello guarda perfecta armonía con el uso de una persona verbal en singular y ahonda en que sea un único sujeto, y no dos, quien libremente y de manera unilateral concrete dicho monto.

En definitiva, la demanda en este punto también ha de ser desestimada por cuanto no podemos concluir que del tenor del convenio se deduzca que la fijación del importe de compensación por formación haya de ser consensuado entre los Clubes/SAD de procedencia y las jugadoras incluidas en la lista de compensación.

**SEPTIMO.-** Descartado lo anterior procede analizar si del artículo 20 del CC se extrae la necesidad de que el importe incluido por los Clubes guarde relación de proporcionalidad con los efectivos gastos desembolsados en la formación de sus jugadoras, debiendo reiterar la Sala que no cabe en esta sede pronunciarse sobre la situación particular de cada uno de los importes incluidos en la lista, pues tal cuestión ha de ser encauzada a través de los correspondientes procedimientos individuales en los que se analice cada caso concreto, limitándose la competencia de este órgano a la interpretación general del Artículo 26 del Convenio, pues manifiestan las demandantes que su redacción limita los derechos de progresión profesional, citando incluso la doctrina europea sobre libertad de circulación.

Y en este sentido, la primera cuestión relevante a destacar es la rúbrica escogida por las partes negociadoras para el precepto: "compensación por preparación o formación". Como señala el Tribunal de justicia de la Unión Europea en Sentencia de 16 de marzo de 2010 (Asunto C325/08 Olympique Lyonnais) en su considerando 45 "un sistema que prevé el pago de una compensación por formación en el caso de que un joven jugador celebre al término de su formación un contrato como jugador profesional con un club distinto del que le ha formado puede, en principio, justificarse por el objetivo consistente en fomentar la contratación y la formación de jóvenes jugadores. No obstante, dicho sistema tiene que ser efectivamente apto para lograr ese objetivo y proporcionado en relación con éste teniendo debidamente en cuenta los gastos soportado por los clubes para formar tanto a los futuros jugadores profesionales como a los jamás llegarán a serlo (en este sentido sentencia Bosman TJCE 199/240)"

Por consiguiente, la interpretación del artículo 20 del Convenio resultaría adecuada siempre que respetara en cada caso ese canon de proporcionalidad y aptitud a que se refiere la doctrina europea; sin embargo, repetimos, este extremo no puede ser valorado por la Sala en el procedimiento que nos ocupa de manera singular, dada la naturaleza colectiva del procedimiento, con lo que la demandada también ha de ser desestimada en este punto.

**OCTAVO.-** En último término, denuncian los actores que el Convenio Colectivo que nos ocupa no ha sido objeto de publicación en el BOE con lo que sus efectos han de ser, a lo sumo, los de un convenio colectivo extraestatutario.

Hemos de recordar que el artículo 37.1 de la Constitución proclama que la ley garantizará el derecho a la negociación colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y empresarios, así como la fuerza vinculante de los convenios, y esta declaración se desarrolla en el Título III del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores cuyo artículo 82.3 establece que los convenios colectivos regulados por esta ley obligan a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia, dando lugar a lo que ha venido a denominar "convenios colectivos estatutarios o de eficacia general", versus los negociados al margen de las reglas contenidas en la norma estatutaria denominados "extraestatutarios o de eficacia limitada". A su vez, el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, desarrolla el registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. Y en cuanto al procedimiento de elaboración de los primeros, es el Capítulo II del Título III del ET el que establece las normas sobre "procedimiento" destinando la Sección primera al proceso de elaboración de los convenios, previendo el artículo 90 como requisitos de validez que los convenios colectivos a que se refiere esta ley han de formalizarse por escrito, bajo sanción de nulidad.

Añade el apartado segundo que los convenios deberán ser presentados ante la autoridad laboral competente, a los solos efectos de registro, dentro del plazo de quince días a partir del momento en que las partes negociadoras lo firmen. Una vez registrado, el convenio será remitido al órgano público competente para su depósito. En el plazo máximo de veinte días desde la presentación del convenio en el registro se dispondrá



por la autoridad laboral su publicación obligatoria y gratuita en el «Boletín Oficial del Estado» o en el correspondiente boletín oficial de la comunidad autónoma o de la provincia, en función del ámbito territorial del convenio.

Interpretando estas reglas la Sala Cuarta, en Sentencia de 14 de diciembre de 2016 (recurso 17/2016) ha venido a señalar que "conviene recordar que la previsión contenida en el artículo 90.2 ET según la que «Los convenios deberán ser presentados ante la autoridad laboral competente, a los solos efectos de registro, dentro del plazo de quince días a partir del momento en que las partes negociadoras lo firmen. Una vez registrado, el convenio será remitido al órgano público competente para su depósito» se encuentra desarrollada en el RD 713/2010, de 28 de mayo sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. En su artículo 2.1. a ) dispone que «Serán objeto de inscripción en los registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de las autoridades laborales competentes los siguientes actos inscribibles: a) Los convenios colectivos de trabajo elaborados conforme a lo establecido en el Título III del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, así como las revisiones salariales que se realicen anualmente en los convenios plurianuales y las motivadas por aplicación de las cláusulas de «garantía salarial», las modificaciones y las prórrogas de los convenios»

Añade la Sala que la jurisprudencia de "la Sala es constante en exigir para que el convenio pueda ser declarado estatutario se cumplan las exigencias de depósito ante la Autoridad laboral exigidas por el artículo 90 ET y desarrolladas en el mencionado RD 713/2010, de 28 de mayo. Con independencia de razones ligadas a la literalidad de las normas reseñadas, la naturaleza normativa exige la publicidad oficial del instrumento convencional llamado a regular con efectos erga omnes algunos aspectos de las relaciones laborales incluidas en su ámbito de aplicación."

Y sentada la anterior doctrina el motivo que nos ocupa ha de ser acogido pues ha quedado acreditado que:

- El día 18 de febrero de 2020 la Asociación de Clubes de Fútbol Femenino (en adelante ACFF), la Asociación de Futbolistas Españoles (en adelante AFE) y el sindicato FUTBOLISTAS ON firmaron el I Convenio Colectivo del Fútbol Femenino.

- El día 5 de marzo de 2020 el I Convenio Colectivo para las futbolistas que prestan sus servicios en Clubes de Primera División Femenina de Fútbol fue presentado para su registro ante el Registro de Convenio Colectivos dependiente del Ministerio de Trabajo y Economía Social

- A fecha de celebración del juicio el convenio no había sido publicado en el BOE.

El hecho de no encontrarse aún publicado en el BOE hace que el convenio que nos ocupa carezca de uno de los requisitos de validez exigidos por el artículo 90 del ET, de tal suerte que sus efectos quedarían limitados exclusivamente a los sujetos firmantes del pacto, no pudiendo ser llevados más allá. Tampoco cabría admitir la presencia de una suerte de adhesión tácita de los Clubes no firmantes al mismo por el hecho de acudir al acto oficial de firma en el Congreso de los Diputados (como pretende la ACFF), o por el hecho de haber incluido jugadoras en la lista de compensación, pues la adhesión y extensión de un convenio colectivo no es un acto que pueda desarrollarse de manera presunta, sino que su procedimiento viene detallado en el artículo 92.1 de la norma estatutaria y exige, entre otros requisitos de la previa comunicación a la autoridad laboral, extremo aquí no concurrente.

En definitiva, debiendo calificarse el I Convenio Colectivo de Fútbol Femenino Profesional de extraestatutario procede estimar la demandada en su pretensión subsidiaria, en el sentido de declarar que su artículo 20 resultará únicamente de aplicación a las futbolistas y Clubes afiliados a los sindicatos y asociaciones profesionales firmantes del mismo, dada su eficacia limitada. No procede la condena en costas.

VISTOS los preceptos legales citados y demás de general y pertinente aplicación,

## FALLAMOS

Que, desestimando las excepciones procesales de falta de acción e inadecuación de procedimiento, **DEBEMOS ESTIMAR Y ESTIMAMOS EN PARTE** la demanda formulada por el Sindicato FUTBOLISTAS ON, a la que se adhirió el REAL MADRID CLUB DE FUTBOL, en su pretensión subsidiaria y **DECLARAMOS** el CARACTER EXTRAESTUTARIO DEL I Convenio Colectivo De Fútbol Femenino Profesional de modo que su artículo 20 resulta únicamente de aplicación a las futbolistas y Clubes afiliados a los sindicatos y asociaciones profesionales firmantes del mismo; **CONDENANDO** a los codemandados ASOCIACION DE CLUBES DE FUTUBOL FEMENINO, a la ASOCIACION DE FUTBOLISTAS ESPAÑOLES, al FUTBOL CLUB BARCELONA y al ATHLETIC CLUB DE BILBAO a estar y pasar por tal declaración. Sin costas



Notifíquese la presente sentencia a las partes advirtiéndoles que, contra la misma cabe Recurso de Casación ante la Sala Cuarta del Tribunal Supremo, que podrá prepararse ante esta Sala de lo Social de la Audiencia Nacional en el plazo de CINCO DÍAS hábiles desde la notificación, pudiendo hacerlo mediante manifestación de la parte o de su Letrado al serle notificada, o mediante escrito presentado en esta Sala dentro del plazo arriba señalado.

Al tiempo de preparar ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional el Recurso de Casación, el recurrente, si no goza del beneficio de Justicia gratuita, deberá acreditar haber hecho el depósito de 600 euros previsto en el art. 229.1.b de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, y, en el caso de haber sido condenado en sentencia al pago de alguna cantidad, haber consignado la cantidad objeto de condena de conformidad con el art. 230 del mismo texto legal, todo ello en la cuenta corriente que la Sala tiene abierta en el Banco de Santander Sucursal de la Calle Barquillo 49, si es por transferencia con el nº 0049 3569 92 0005001274 haciendo constar en las observaciones el nº 2419 0000 00 0187 20; si es en efectivo en la cuenta nº 2419 0000 00 0187 20, pudiéndose sustituir la consignación en metálico por el aseguramiento mediante aval bancario, en el que conste la responsabilidad solidaria del avalista.

Llévese testimonio de esta sentencia a los autos originales e incorpórese la misma al libro de sentencias.

Así por nuestra sentencia lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

FONDO DOCUMENTAL CENDERO