



## **TRABAJO DE FIN DE MÁSTER**

# **DEPORTISTAS PROFESIONALES FEMENINAS Y SU NEGOCIACION COLECTIVA.**

# **PROFESSIONAL SPORTSWOMEN AND THEIR COLLECTIVE BARGAINING.**

Autora: Carolina Bonel Burriel

Directora: Cristina Martinez Bellido

Facultad de Ciencias Sociales y del Trabajo.2024

## Índice de contenido

Abreviaturas.....	1
Resumen. ....	2
Introducción.....	3
Marco normativo. ....	5
Relaciones laborales especiales. Regulación de los deportistas profesionales. ....	7
Derechos y deberes de las deportistas profesionales. ....	10
Libertad de asociación en el deporte profesional desde una perspectiva de género. ....	17
Análisis de la huelga del fútbol femenino español de 2019 y el convenio colectivo de 2020 del fútbol femenino español. ....	20
Nueva ley del deporte y posible reforma de la condiciones laborales y negociación colectiva en el fútbol femenino. ....	25
Conclusiones. ....	28
Bibliografía.....	31

## **Abreviaturas.**

Art- Artículo.

BOE-Boletín Oficial del Estado.

CE- Constitución Española.

CIO- Comité Internacional Olímpico.

COE- Comité Olímpico Español.

CSD- Consejo Superior de Deporte.

ET- Estatuto de los trabajadores.

LCT-Ley de Contrato de Trabajo.

LO- Ley Orgánica.

LPRL- Ley de Prevención de Riesgos Laborales

RD- Real Decreto.

SMI-Salario Mínimo Interprofesional.

TS-Tribunal Supremo

TSJ- Tribunal Superior de Justicia

## Resumen.

Hoy en día que el **deporte femenino** está en auge, no solo en España, donde el crecimiento en los últimos años y sobre todo tras la consecución del Mundial por la Selección Española de fútbol en verano de 2023.

Un camino lleno de piedras que deportistas femeninas han tenido que ir sorteando para poder conseguir sus sueños y lo más importante poder vivir de una manera cómoda realizando el **trabajo** que han sido libres de elegir.

Es importante, reconocer al deportistas profesional como una **relación laboral especial** con el club o la federación correspondientes, con **derechos y obligaciones**, como el resto de los trabajadores, regulado así en el Estatuto de los trabajadores en España, con ello su libre sindicación y derecho a la huelga y reconocer como en cualquier otro trabajo la necesidad de regulación a través de un **convenio colectivo**.

## **Introducción.**

La historia del deporte femenino está condicionada a numerosas trabas y prejuicios que imponía una sociedad en la que se creía que las mujeres no podían o que incluso no debían hacer deporte.

Aunque aún queda mucha discriminación en el mundo del deporte y en la sociedad en general, la lucha de muchas mujeres durante siglos para equipararse a sus compañeros masculinos ha sido incansable.

Es por ello que hoy en día, se considera normal en la mayoría de los países que las deportistas puedan participar en competiciones profesionales y por tanto ser profesionales de estos deportes, o que puedan ser aficionadas y practicarlo sin ningún tipo de recompensa, sino la satisfacción personal.

Remontándonos en la historia, tanto en los Juegos Olímpicos de la antigua Grecia como en la edad media, no estaba bien visto que las mujeres pudieran hacer trabajo físico. Por tanto, en ambas épocas, las mujeres se las apañaron para tener sus propias actividades deportivas. En la antigua Grecia hay constancia que se organizaron los Juegos Hereos, unos juegos que solo participaban féminas y se celebraban cada 4 años. En la edad Media las mujeres de clase alta, en algunos casos, practicaban la caza y la hípica. Y durante la misma época en China se popularizó entre las mujeres el cuju, una especie de fútbol primitivo. Algunos grabados muestran a mujeres practicando este antiquísimo juego de pelota.

En la edad contemporánea, se empezaron a desarrollar las primeras Olimpiadas modernas, era 1896, en aquella ocasión tampoco participaron mujeres, y en las siguientes ediciones fueron muy pocas. Era el propio Comité Olímpico Internacional (COI), el que rechazaba la participación de las mujeres en muchas competiciones. En respuesta a esto en 1922 y en 1926, un grupo de mujeres deportistas realizaron unos Juegos Mundiales Femeninos y con el aumento de participación hizo que el COI abriera los Juegos Olímpicos a las féminas.

Aunque la participación femenina en las Olimpiadas ha aumentado ha sido de una manera muy lentamente, esto ha contribuido a popularizar el deporte femenino y el impacto de algunas figuras relevantes.

Una de ellas fue Nadia Comaneci, que protagonizó un momento mítico de la historia olímpica: en Montreal 1976 demostró la capacidad física y técnica que podían alcanzar las mujeres al convertirse en la primera gimnasta que obtenía un diez en una competición.

Es en la actualidad, es cuando los avances del deporte femenino se están haciendo notables. En algunas disciplinas, ya son consideradas profesionales, y es en esta parcela en la que nos vamos a centrar para trabajar en este trabajo de fin de master, concretamente, nos centraremos en la disciplina del fútbol femenino en España y su negociación colectiva, una negociación muy ardua y en la que todavía se tiene que impulsar y trabajar para que nuestras futbolistas puedan ser consideradas trabajadoras profesionales, no sólo de nombre, sino de derechos y obligaciones que se debe tener como cualquier otro trabajador que presta sus servicios en cualquier empresa.

Todo lo conseguido por el deporte femenino, hace que ese deporte deje de ser aficionado para convertirse en profesional, lo que ha llevado a un cambio importante legislativo en el ámbito social y laboral.

Centrándonos en la parte laboral, gracias a la firma de diferentes convenios en diferentes disciplinas deportivas se ha conseguido hitos importantes que tan solo hace 10 años parecía estar lejos de conseguir.

A lo largo del trabajo además iremos descubriendo los derechos y deberes que actualmente disfrutan los deportistas profesionales en España nos tendremos que fijar para ello en Real Decreto 1006/1985 del 26 de

junio donde se regula la relación especial laboral de los deportistas profesionales y en otros países como Bélgica, Italia, Argentina y Brasil.

Hablare de la libertad de asociación que es uno de los derechos que todo deportista tiene, negociación colectiva y asociación para exponer los derechos colectivos que se busca por una importante parte del sector y que debe negociarse colectivamente para conseguirse.

Aunque a lo largo del trabajo lo analizaremos el Convenio del fútbol femenino en España, hay otros convenios colectivos que han ayudado a avanzar en este terreno a veces hostil para el deporte femenino u otros deportes más minoritarios.

Además, debemos tener en cuenta que la nueva ley del deporte que entra en vigor el 1 de enero de 2023 introduce algunos derechos a los deportistas profesionales, que una ley como la anterior de 1990 estaba lejos de regular, ya que las "exigencias" de la población no son las mismas que en las que la actualidad y está a la orden del día. Era un cambio necesario en esta ley del deporte, que introduce derechos novedosos como el de maternidad y lactancia entre otros que analizaremos en el último epígrafe.

Mi objetivo con la realización del Trabajo de Fin de Master, es dar a conocer las condiciones laborales de las deportistas profesionales españolas, porque aunque parezca mentira en España y Europa son trabajadoras que en la mayoría de las ocasiones no perciben ni siquiera un salario digno para poder dedicarse a su profesión de deportista, por tanto, es importante exponer su incansable lucha durante años para ser reconocidas deportistas profesionales, por un lado, y actualmente para disponer de derechos laborales como cualquier otro trabajador.

Como apasionada del deporte y sobre todo del fútbol femenino, deporte que he practicado y que actualmente, con varios años de experiencia a las espaldas, soy entrenadora de un equipo de fútbol femenino en la ciudad de Zaragoza.

Me centraré, por ello, en la profesionalización del fútbol femenino a través de la negociación colectiva de las futbolistas españolas, que aunque recientemente España es la campeona de la copa del Mundo de fútbol femenino conseguida en agosto de 2023, lo que es el premio máximo que se puede ganar en cualquier competición deportiva o al menos a la par con los Juegos Olímpicos, es un deporte minoritario todavía entre las mujeres españolas, muchas de nuestras futbolistas de Primera División femenina están lejos de obtener unas condiciones y un salario digno en contraprestación a su actividad realizada en su club.

## **Marco normativo.**

En el trabajo se utilizan diferentes normas del marco jurídico español. En primer lugar, la CE es una de las normas por antonomasia que deben ser utilizadas en cualquier texto jurídico que se precie. En este caso utilizamos la CE para exponer que los españoles tienen derecho y deber a trabajar. Y también lo enmarcamos con el artículo 22 de CE donde se enmarca la libertad de asociación, punto importante en este trabajo, ya que, necesitamos una asociación de las personas interesadas en diferentes cuestiones para poder realizar el convenio.

Mención para el art 43.3 de la CE, artículo que expone que son los poderes públicos los que fomentaran el deporte y la actividad física, es importante entonces que los poderes públicos sean los que erijan el deporte hasta la actualidad.

Por otro lado, el ET de los trabajadores es otra norma, que se utiliza, se necesita exponer, para comprobar que la regulación laboral de los deportistas profesionales por sus características es una forma de regulación laboral especial. A su vez, nos hace trasladarnos al Real Decreto 1006/1985 del 26 de junio por el que se regula la relación laboral especial de los deportistas profesionales y de dónde podemos extraer las características en el que se enmarcan los deportistas profesionales como relación laboral especial y que se diferencia de la práctica del deporte de forma aficionada. Dentro de la legislación española, encontramos numerosas sentencias sobre todo de los Tribunales Superiores de Justicia tanto del madrileño, vasco o andaluz, en donde en todos ellos, tratan de descubrir que las remuneraciones percibidas por jugadores se tratan de retribuciones por gastos y no por un contrato laboral de deportista profesional.

Aparte de la regulación española sobre la relación laboral especial de los deportistas profesionales y los derechos y deberes que tienen que cumplirse, he creído que sería interesante exponer sobre otros países, europeos y de fuera de Europa, con sus respectivas normativas, que en ocasiones es más extensa, en otras no hay apenas legislación sobre esta relación laboral y en otros países solo consideran deportistas profesionales a los futbolistas. Por ejemplo, en Bélgica nos debemos de ceñir a la ley nacional de 24 de febrero de 1978, pero teniendo en cuenta que las competencias sobre deporte son de las regiones, por tanto, habrá que estar a lo que se nos diga en cada región. En Italia, para considerar a un deportista profesional se dan unos requisitos más estrictos que en España y se rige por la ley nº 91/1981 de 23 de marzo, donde se establece por primera vez el régimen jurídico de los deportistas profesionales. Por otro lado, fuera de Europa, Brasil tiene unas leyes muy acotadas en este sector y se rige por la Lei 9615/98, apelada por la Lei Pelé, es una regulación pobre en algunos aspectos, pero si es cierto que los deportistas profesionales tienen cláusulas que no se tienen en otros países, como por ejemplo el control del descanso, de la alimentación e incluso aspectos íntimos como las relaciones sexuales. En Argentina, se considera a los futbolistas profesionales los cuales tienen una legislación laboral deportiva específica, está previsto en la Ley 20160 de 1973 y se complementa con el Convenio Colectivo de Trabajo (557/09) que se celebró entre la Asociación sindical de Futbolistas Argentinos (FAA) y la Federación Argentina de Fútbol (AFA).

Es interesante fijarse en las diferentes normas que se tiene en los diferentes países para la regulación de la relación laboral, y de cierto modo ver las diferentes consideraciones sobre los deportistas y como en España también ha sido una normativa más actualizada que en otros países que perduran normas de hace 30 años, lo cual, seguramente estén desactualizadas de cómo ha cambiado la vida del deportista profesional.

La prevención de riesgos laborales es un tema importante, ya que es un derecho del deportista profesional, en el que el empresario tiene el deber de vigilar la salud del deportista y exponerle los riesgos a los que está

sometido en su deporte, ya que los riesgos son numerosos dependiendo del deporte a realizar, la parte empresarial que se puede referir a los clubs o a las federaciones en este caso, tienen que registrarse a través de la ley 31/1995 de prevención de riesgos laborales, donde se articula lo que el empresario debe informar a sus empleados, en este caso los deportistas, sobre los riesgos que tiene en su puesto de trabajo y además proporcionar vigilancia de la salud de dicho deportista a través de reconocimientos médicos. Además, la inclusión en la legislación de la nueva ley del deporte del 1 de enero de 2023, en su art 29 expone como debe realizarse la protección de la salud de las personas deportistas, siguiendo el art 30 con los reconocimientos médicos y el art 31 del seguimiento de la salud. Aunque la ley va más allá y en sus siguientes dos artículos 32 y 33 expone el seguimiento de la salud e investigación aun después de haber dejado la práctica deportiva profesional, un elemento interesante de estudio, ya que, podremos observar los daños que conlleva la práctica deportiva profesional prolongada en el tiempo.

Para centrarnos en la materia que nos interesa, que es sobre todo el análisis del convenio colectivo conseguido por las futbolistas españolas en el año 2020, debemos en este punto hacer referencia a la ley que regula la libertad sindical en España, la LO 11/1985 del 2 de agosto, de Libertad sindical, porque es a través de la sindicación y la huelga de 2019, por tanto, también la ley de derecho a la Huelga (RD -Ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo) es cuando se elabora y aprueba el Convenio Colectivo de 2020 en el que se regula todo lo relacionado con las futbolistas que prestan sus servicios en clubes de la primera división femenina de fútbol en España. Dos leyes que para el tiempo en el que se publican son modernistas y con ello los trabajadores obtienen derechos importantes en la sociedad ante la lucha por los derechos laborales colectivos.

Para el último epígrafe que es la regulación de la nueva ley del deporte y que posiblemente sea un avance en la sociedad española es la ley del 1 de enero de 2023 entra en vigor la Ley 39/2022, de 30 de diciembre, del Deporte, que establece el nuevo marco jurídico del deporte español y actualiza la legislación vigente desde 1990. Una legislación que necesitaba un cambio radical, ya que la sociedad española había cambiado en este ámbito y desde hace 33 años se seguía utilizando la misma ley en el ámbito deportivo y desde luego la sociedad española no es la de aquel momento. Una ley que no solo regula las relaciones deportivas en ámbito profesional, sino también en el ámbito del aficionado, ya que en la cúspide de la ley se encuentra el deporte como derecho de los ciudadanos españoles y además considerada como una actividad importante y esencial en la sociedad. Es una ley que pone la igualdad como eje, elemento importante en este trabajo donde le damos importancia a la igualdad de derechos entre mujeres y hombres en el ámbito del deporte, más en concreto en el deporte rey en España que es el fútbol, es cierto, que la consecución del mundial en el verano de 2023 y la nueva ley del deporte, la mujer está mucho mejor valorada en el ámbito del deporte que tantos años le ha costado hacerse un hueco considerable. Y aunque ahora no nos incumba, importante destacar que es una ley inclusiva, es una ley que aprueba la promoción de personas con discapacidad en el deporte. Un punto ganado con la nueva regulación de la ley del deporte es que las ligas profesionales y las federaciones deportivas españolas estarán obligadas a elaborar un plan específico de conciliación y corresponsabilidad con medidas concretas de protección en los casos de maternidad y lactancia, que deberán poner a disposición de las entidades deportivas integrantes de la federación, un punto importante regulado en el art 4.7.

Entre otros muchos puntos que serán desglosados en el último apartado sobre la nueva ley del deporte en España.

## **Relaciones laborales especiales. Regulación de los deportistas profesionales.**

En primer lugar, haré una mención a la Constitución Española, concretamente en el artículo 35 que expone que *todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión y oficio a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia*. Se expone a la vez, que habrá una ley que regule el Estatuto de los Trabajadores.

En el Estatuto de los Trabajadores expone las relaciones laborales comunes y las especiales. Nos vamos a centrar en el artículo 2.1 d) marca que los deportistas profesionales tienen una relación laboral de carácter especial, es lo que lleva por tanto a enmarcar a los deportistas profesionales en otra ley distinta a lo que es el Estatuto de los Trabajadores. Dicha ley en la que se regula a los deportistas profesionales es el Real Decreto 1006/1985 del 26 de junio por el que se regula la relación laboral especial de los deportistas profesionales.

Por tanto, es preciso acotar el ámbito de aplicación de la ley, para tener claro quién es considerado deportista profesional en España.

Según el artículo 1. Dos de este RD dice que es *deportista profesional quienes, en virtud de una relación establecida con carácter regular, se dediquen voluntariamente a la práctica del deporte por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de un club o entidad deportiva a cambio de una retribución*.

*Quedan excluidos del ámbito de esta norma aquellas personas que se dediquen a la práctica del deporte dentro del ámbito de un club percibiendo de éste solamente la compensación de los gastos derivados de su práctica deportiva*.

Partiendo de este artículo, el deportista es considerado profesional, cuando regularmente practique un deporte determinado, ya puede ser individual o colectivo, se dedique de manera voluntaria, es decir, no esté siendo sometido a la obligatoriedad de realizar dicho deporte. Dicho deporte, tiene que ser practicado dentro del ámbito de una organización o un club y además dicha actividad debe ser remunerada. Y no será necesario tener ficha federativa para tener dicha consideración.

Analizaremos cada uno de los elementos que contiene la definición de deportista profesional en la ley, ya que, de esta forma nos quedará aclarado el concepto de persona deportista profesional.

- Voluntariedad, el contrato por el deportista profesional debe ser firmado voluntariamente por el deportista.
- Regular, la práctica deportiva debe ser regular en la entidad deportiva u organización que se refiere.
- Por cuenta y dentro de una organización, quiere decir que se practique a las órdenes de un entrenador contratado en un club, como podría asimilarse un jefe dentro de una empresa. Y no tiene por qué ser una dedicación exclusiva, ya que dependerá en muchos casos de la retribución percibida y tiempo de dedicación a esta o la otra actividad.  
Y además de ello, el deportista no asume los riesgos de la actividad en sí, seguirá percibiendo salario independientemente de los resultados de la entidad<sup>1</sup>.
- Retribución, a cambio de los servicios prestados, teniendo en cuenta que no podrá ser por debajo del SMI y tampoco de lo que marque el convenio colectivo en cada momento. La compensación no

---

<sup>1</sup> Soto Del Castillo, Juan Carlos. 5 de noviembre de 2013. *Las relaciones laborales en el ámbito deportivo*. Diputación Foral de Bizkaia, pag 11.

podrá ser solo para cubrir los gastos de desplazamientos, dietas o cualquiera otro si esto fuera así, la relación queda exenta de ser una relación laboral especial

Nos podemos apoyar en la página web del Ministerio de trabajo y economía social, para que se nos exponga una serie de características que deben tener los contratos de los deportistas profesionales:

- Contrato escrito<sup>2</sup>, indicando el objeto del contrato, la retribución acordada y la duración de este. Los contratos siempre deben tener duración determinada para los deportistas profesionales<sup>3</sup>.
- Entrega a los representantes legales de los trabajadores de una copia básica del contrato, en el plazo de diez días. Igualmente, las prórrogas.
- Comunicación al Servicio Estatal de Empleo del contenido del contrato, en el plazo de diez días hábiles. Se adjuntará copia básica firmado por los Representantes Legales de los Trabajadores.
- El contrato se registrará en la Federación que corresponda<sup>4</sup>.
- El periodo de prueba no excederá de 3 meses<sup>5</sup>.
- Durante la vigencia del contrato, los clubes pueden ceder temporalmente a otros los servicios del deportista si éste consiente, teniendo derecho a compensación económica si hubo contraprestación de este tipo entre las entidades<sup>6</sup>.
- La jornada laboral será la fijada en convenio o contrato individual, con respeto, en todo caso, a los límites legales vigentes, que podrán aplicarse en cómputo anual<sup>7</sup>.
- La retribución será pactada individualmente o en convenio colectivo<sup>8</sup>. Puede incluir los derechos a la explotación comercial de la imagen de los deportistas.
- La extinción y suspensión de la relación laboral se rigen por las reglas generales con algunas peculiaridades y pueden ser por diferentes causas: mutua acuerdo, expiración del tiempo convenido, total cumplimiento del contrato, muerte o lesión que produzca incapacidad del deportista, disolución o liquidación del club, crisis económica del club, causas consignadas en el contrato, despido del deportista y voluntad del deportista<sup>9</sup>.
- Todos aquellos conflictos que surjan entre los deportistas profesionales y los clubes o entidades deportivas, por consecuencia del contrato de trabajo, será competencia la Jurisdicción social<sup>10</sup>.

Por tanto, toda aquella persona considerada deportista profesional, en su relación laboral con un club u organización debe cumplirse las características mencionadas anteriormente, y sin dichas características en su contrato se estaría incumpliendo la relación laboral que el club mantendría con el deportista profesional.

Resaltaremos además que el criterio jurisprudencial básico para determinar la laboralidad de la relación, si califica al deportista como profesional o aficionado, es el carácter periódico de la remuneración, si la remuneración se trata de una recompensa por los gastos.

---

<sup>2</sup> Regulado en el artículo 3.1 del RD 1006/1985 de 26 de junio, por el que se regula la relación laboral especial de los deportistas profesionales.

<sup>3</sup> De acuerdo con el artículo 6 del RD 1006/1985 de 26 de junio, por el que se regula la relación laboral especial de los deportistas profesionales.

<sup>4</sup> Artículo 32.4 de la ley del deporte(Ley 10/1990, 15 de diciembre).

<sup>5</sup> Artículo 5 del RD 1006/1985 de 26 de junio, por el que se regula la relación laboral especial de los deportistas.

<sup>6</sup> Artículo 11 del RD 1006/1985 de 26 de junio, por el que se regula la relación laboral especial de los deportistas.

<sup>7</sup> Nos tenemos que remitir al artículo 34.1 del Estatuto de los Trabajadores.

<sup>8</sup> Artículo 8 del RD 1006/1985 de 26 de junio, por el que se regula la relación laboral especial de los deportistas.

<sup>9</sup> Artículo 13 del RD 1006/1985 del 26 de junio, por el que se regula la relación laboral especial de los deportistas.

<sup>10</sup> Artículo 19 del RD 1006/1985 del 26 de junio, por el que se regula la relación laboral especial de los deportistas.

Varias sentencias dictadas por el TS, dicta que depende de la compensación que se reciba puede considerarse que la relación laboral es de deportista profesional, ya que podría ser un salario bastante alto para ser un aficionado, en 1975 el TS, en Sentencia de 10 de octubre 19 apreciaba la laboralidad con un sueldo anual de 550.000 pesetas, además dicta que, la calificación federativa de aficionado hace presumir esa naturaleza, pero si existe retribución en aplicación del art. 1f.2 del RD 1006/85 (igual que con su homólogo del anterior RD 318/1981) debe invertirse la carga de la prueba, siendo la entidad deportiva la que deba justificar que tales percepciones se deben a la compensación de gastos.

También en los primeros años de existencia de los TSJ de las CCAA se encuentran algunas Sentencias de doctrina muy dudosa. Así, p.ej., la STSJ Castilla y León (Burgos) 18 diciembre 198934 califica de aficionado a un deportista que percibe 2.000.000 de pesetas al año y permite la denominación de extrasalarial de una 'bolsa de estudio' que el club concede al jugador; la STSJ Madrid 3 octubre 198935 tiene en cuenta la calificación federativa, aunque a la vez constata la ausencia de retribuciones probadas. la STSJ País Vasco 19 octubre, en la que constando que en los dos meses de vinculación el deportista recibió, respectivamente, las cantidades de 63.000 y 56.650 pesetas respectivamente, además de primas por resultados, se concede un valor definitivo a la calificación de aficionado del deportista que se extiende a todo futbolista de 3ª división; parece difícilmente justificable que esas cantidades sean 'compensación de gastos aleatorios, carácter que además debería haber probado el Club; equilibrada parece la postura de la STSJ Andalucía (Granada) 23 octubre 1991 que presume que un jugador de tercera es aficionado, debiendo el deportista demostrar que ha recibido una contraprestación y en concepto de salario; y en cualquier caso, desde luego, militar en 3ª división y por tanto tener ficha de aficionado no es óbice para la calificación del deportista como profesional, como ya advirtiera la STSJ Valencia 8 mayo 1992 por lo que se puede reiterar que no cabe calificar de novedosa la doctrina aludida.

## **Derechos y deberes de las deportistas profesionales.**

Una vez firmado el contrato de trabajo los deportistas profesionales serán otorgados de una serie de derechos, pero también obligaciones que se exponen en el artículo 7 del RD 1006/1985.

Los deportistas profesionales tendrán derecho a manifestar libremente sus opiniones sobre los temas relacionados con su profesión.

Tendrán derecho a derechos de imagen por la explotación comercial de la imagen de los deportistas, en estos casos tendrá que atenerse al convenio colectivo o pactos individuales que cada uno de los deportistas tenga.

Otro punto a tener en cuenta es que tendrán que tener la ocupación efectiva para lo que se les ha contratado, a no ser que se lesionen o estén sancionados. Esto incluye entrenamientos y otros actos preparatorios para el ejercicio de la actividad deportiva.

El artículo 18 del RD 1006/1985 expone que los deportistas profesionales podrán hacer uso de los derechos colectivos y se tendrá que tener en cuenta a los convenios colectivos. Entre los derechos colectivos podemos citar el derecho a la libertad sindical, para ello, debemos tener en cuenta la Ley Orgánica 11/1985 del 2 de agosto, de Libertad sindical.

En cuanto a la extinción de los contratos se ha reconocido el derecho a una indemnización<sup>11</sup> de los deportistas profesionales, la disparidad de la doctrina estaba siendo real y de esta forma el Tribunal Supremo ha unificado la doctrina, concluyendo en su fallo que reconoce el derecho a la indemnización de los deportistas profesionales bajo el artículo 49.1 c) Estatuto de los Trabajadores.

Hace una remisión la ley de 1006/1985 en su artículo 7.5 en el que expone que *serán aplicables a esta relación laboral especial los derechos y deberes básicos previstos en los artículos 4.º y 5.º del Estatuto de los Trabajadores*. Es decir, son aplicables derechos y deberes a cualquier otro trabajador del régimen común.

En este sentido, me parece interesante abordar el derecho laboral especial de los deportistas a nivel mundial, porque es indudable que el deporte es una afición que mueve a miles de deportistas ya sean profesionales o no en todo el mundo, por ello, en este apartado se va a exponer la comparación con algunos países de Europa, pero también de Latinoamérica, para comprobar que no todos los países consideran el deporte como fuente de empleo y por tanto, partiendo de esta base, es deducible que dichos países tienen diferentes formas de regular el derecho laboral especial centrándonos en los deportistas profesionales y por otro lado, otros países como es el ejemplo de Italia fue uno de los primeros países en tener este tipo de regulación.

En Italia, con la ley nº 91/1981 de 23 de marzo, se establece por primera vez el régimen jurídico de los deportistas profesionales<sup>12</sup>, para el ordenamiento jurídico italiano, el deportista profesional se considera a

---

<sup>11</sup> En la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo 367/2019 de 14 de mayo de 2019.

<sup>12</sup> Antes de la publicación de la Ley nº 91/1981 de 23 de marzo, es importante señalar la importancia de la Ley nº 426/1942 integrada por la Ley nº 362/1947 (surgimiento del Comité Olímpico Italiano, vulgo CONI) así como el DPR nº 530 de 2 de agosto de 1974 en el desarrollo del deporte profesional italiano y en la consagración del deportista profesional. Se resalta también la Sentencia nº 811 de la Casación III Sección Civil de 2 de abril de 1963 a través de la cual se estableció la caracterización jurídica de todos los elementos del sector deportivo. En esta sentencia, por primera vez, se consideró como profesional, aquel deportista que, a través de un vínculo contractual oneroso

la prestación deportiva regular y onerosa del deportista con carácter de continuidad a un club o sociedad deportiva, objeto de un contrato de trabajo subordinado en la forma escrita y además obedecerá a diferentes requisitos previstos en la Ley, los tres requisitos para la formación de profesionales de los deportistas son la continuidad, la onerosidad y el título expedido para la federación competente de acuerdo con las reglas CONI.

Por tanto, el contrato laboral de los deportistas en Italia tiene características que, si lo comparamos con el de España, es más exigente ya que aparte de la obligatoriedad del carácter formal, consensual y oneroso de vínculo laboral, también debe regirse por un modelo de contrato estipulado por la Federación respectiva, del que resultan derecho y obligaciones para ambas partes firmantes del contrato.

Tras analizar Italia, el panorama de Bélgica es interesante exponerlo, ya que, en Bélgica, a parte de la ley nacional de 24 de febrero de 1978, denominada ley de profesionales del deporte cabe señalar que las regiones tienen competencias dentro del deporte y por tanto, debemos de tener en cuenta tanto las normas regionales como las locales. La ley de profesionales del deporte argumenta que el deportista profesional, son personas que se comprometen a prepararse para participar en una competición o evento deportivo, bajo la autoridad de otro, a título oneroso y con una remuneración superior a límite<sup>13</sup>. Al igual que ocurre en España, el contrato de trabajo en Bélgica debe ser reproducido por escrito, la peculiaridad es que se pueden celebrar por tiempo indeterminado por los que el deportista sólo se contrata para participar en una competición o en un determinado número de prestaciones que constituyan una unidad identificable en el cuadro de la respectiva modalidad deportiva, quedándose la duda sobre el verdadero ámbito práctico de su aplicación.

Tras el repaso a una serie de países europeos, llega el turno para una serie de países de Latinoamérica, fijando en Brasil y Argentina, ya que son países que por antonomasia sobre todo en el ámbito futbolero sí que tienen mucha afición e importantes deportistas profesionales.

Brasil, ha tenido varias leyes para regular el ámbito deportivo-laboral, pero todas han sido revocadas por una siguiente, la Lei 9615/98, apelada por la Lei Pelé, es la que está en vigor actualmente, pero con algunas modificaciones. Las leyes brasileñas en esta materia son escasas ya que Brasil no tiene una ley que regule el contrato de trabajo de los deportistas profesionales.

Contrato de trabajo se entiende como contrato individual de trabajo como el acuerdo tácito o expreso, correspondiente a la relación de empleo, siendo cierto que el mismo, podrá ser acordado tácita o expresamente, verbalmente o por escrito y por plazo determinado o indeterminado. Y además estará siempre bajo el mandato de un club. Aunque a lo que se refiere el contrato de trabajo no sigue las normas del derecho laboral común, para otras particularidades sí que lo sigue como es la jornada laboral (44 horas/semana), el descanso semanal ininterrumpido remunerado (24 horas) y las vacaciones anuales (30 días). A diferencia de los países europeos, Brasil, tiene la previsión de unas cláusulas contractuales, como es la cláusula indemnizatoria deportiva y la cláusula compensatoria deportiva. Además de la renovación automática para que tenga validez, la misma deberá ser firmada siempre dentro del principio de buena fe

---

establecido con una sociedad deportiva, participa en una determinada competición deportiva bajo égida reglamentaria del CONI.

<sup>13</sup> El importe retributivo mínimo que dispone el artículo 2 §1, de la Ley de 24 febrero de 1978 relativo al contrato de trabajo del deportista profesional es determinado anualmente por el Rey con previa consulta a la Comisión Paritaria Nacional del Deporte.

objetiva y, definitivamente, no puede restar caracterizada la condición puramente potestativa, o sea, las bases de esa "renovación", o continuidad del contrato, deben ser definidas de forma clara. Dos artículos más a tener en cuenta para comprender el régimen jurídico brasileño en lo que se refiere a marco deportista profesional, La ley Pelé en su art. 26 considera competición profesional aquella promovida para obtener renta y disputada por deportistas profesionales cuya remuneración transcurre de contrato de trabajo deportivo mientras que, en el art. 28 dispone que la actividad del deportista profesional se caracteriza por remuneración pactada en un contrato especial de trabajo deportivo, firmado con entidad de práctica deportiva.

Interesante es fijarse también en una serie de aspectos que tiene característica especial el contrato de trabajo de los deportistas profesionales en Brasil, son aspectos deportivos, personales (alimentación, sueño, ingestión de alcohol), aspectos íntimos (medicamentos, relaciones sexuales), convencionales (vestimenta y complementos), disciplinarios (ofensas a árbitros, compañeros, adversarios o incluso en entrevistas).

Otro de los países de Latinoamérica que es muy importante en el ámbito deportivo, es Argentina, por ello es una buena oportunidad para exponer lo que el derecho laboral expone al respecto de los deportistas profesionales en dicho país.

En Argentina, solo los futbolistas profesionales tienen una legislación laboral deportiva específica, está previsto en la Ley 20160 de 1973 y se complementa con el Convenio Colectivo de Trabajo (557/09) que se celebró entre la Asociación sindical de Futbolistas Argentinos (FAA) y la Federación Argentina de Fútbol (AFA).

La ley argentina se refiere a la definición y consagración de esta relación de trabajo específica, sino que también regula algunos aspectos que generaron polémica, como la oferta del primer contrato de trabajo a menores de edad, composición de la remuneración de los jugadores, el registro de los contratos y el porcentaje que el jugador debería recibir si se transfiere a otro club.

Esta ley, como ya hemos expuesto anteriormente solo ampara al futbolista profesional, y, por tanto, se considera futbolista profesional, aquel que se obligue por tiempo determinado a jugar al fútbol integrando equipos de una entidad deportiva que participe en torneos profesionales, a cambio de una remuneración lo que podrá acreditarse por los medios autorizados por las leyes procesales y lo previsto en el artículo 23 de la LCT."

De acuerdo con el art. 5 de la mencionada Ley 20.160 de 1973: "En el contrato se

deberá establecer en forma clara y precisa el monto discriminado de la remuneración que el jugador percibirá en concepto de:

- a) Sueldo mensual;
- b) Premio por punto ganado en partido oficial;
- c) Premio por partido amistoso ganado o empatado;
- d) Premio por clasificación en los certámenes o torneos nacionales o internacionales en que participe o pueda participar el club contratante.

El monto de la remuneración mensual, incluido, incluido sueldos y premios, no podrá ser inferior al salario mínimo y móvil vigente en cada momento."

Además, el contrato del jugador debe estar registrado en la federación deportiva para que pueda participar en algún torneo organizado por la Asociación de fútbol Argentina.

La duración mínima del contrato en Argentina será de un año y la máxima de cuatro años y durante la vigencia de su contrato puede ser cedido a otro club con el plazo máximo de un año.

Por tanto, tras haber estudiado diferentes países tanto europeos como latinoamericanos podemos afirmar, que no todos los deportistas profesionales son vistos de la misma manera, dependiendo del país, ya que, por ejemplo, en el caso de Argentina está solo regulado para el futbolista profesional, en Brasil es una ley muy pobre que apenas deja nada claro respecto a ningún tipo de deportista profesional. Si es cierto, que las leyes de los países europeos son más extensas y al menos engloban a todos los deportistas profesionales y no solo a un deporte concreto, sino que la ley española del deporte de 2023 engloba a todos los deportistas que tengan las características con las que se engloba a los deportistas profesionales.

Bien es cierto, que, aunque queda mucho por hacer en los deportes minoritarios en Europa, más en su versión femenina, en los que en general es complicado todavía tener derechos al menos parecidos a los iguales masculinos.

Antes de acabar el apartado, me gustaría, resaltar una materia que es importante en cualquier trabajo que se precie. Es importante saber a qué tipo de riesgos te enfrentas en el puesto de trabajo que desempeñas y los deportistas profesionales, aunque no lo parezca también pueden tener ciertos riesgos al desempeñar su actividad laboral. Por tanto, al estar en dependencia de un club o entidad deportiva en la normativa se aplica la normativa preventiva en todo lo que no entre en contradicción con su norma específica. A ello unimos las prescripciones que en la materia contengan los convenios colectivos, los cuales pueden ampliar y complementar lo dispuesto en las normas legales. Para el cumplimiento de sus obligaciones preventivas, el empresario debe observar las prescripciones que marca la Ley de Prevención de Riesgos Laborales con el objeto de hacer una buena gestión de los riesgos a que está expuesto el deportista, mediante la planificación de las acciones necesarias para eliminarlos o minimizarlos.

Por tanto, cuando el deportista acepta un contrato de cierta manera acepta un “riesgo” en su puesto de trabajo. Por tanto, es un derecho que el deportista profesional tiene y que a la vez serán unas obligaciones para el empresario, debemos dirigir la atención a la LPRL, concretamente al art 14 en donde se reconoce la protección eficaz en esta materia. Aunque para los deportistas profesionales no está correctamente regulada esta materia. El ET por su parte regula que es un derecho y un deber en los arts. 4.2 donde se expone que los trabajadores tienen derecho a la integridad física y adecuada política de riesgos laborales y a su vez en el artículo 5 del Estatuto regula que los trabajadores tienen deber de observar las medidas de prevención de riesgos laborales que se adopten.

Si aún no estuviera claro que el deportista profesional debe estar protegido por la serie de riesgos que conlleve desarrollar su actividad, a Constitución Española específica en su artículo 42”Asimismo, los poderes públicos fomentarán una política que garantice la formación y readaptación profesionales; velarán por la seguridad e higiene en el trabajo y garantizarán el descanso necesario, mediante la limitación de la jornada laboral, las vacaciones periódicas retribuidas y la promoción de centros adecuados”.

La tipificación de la contingencia laboral (accidentes o enfermedades profesionales) es completa, tanto por la diversidad de los deportes como por las características de los deportistas que lo practican de forma profesional.

Por ello quiero exponer los siguientes cuadros, en donde se exponen por un lado contingencias laborales en el deportista derivadas de lesiones y relacionadas con el deporte en lesiones traumáticas o lesiones crónicas y por otro lado lesiones que se producen de accidentes no traumáticas:

1) Cuadro de contingencias laborales en deportistas

Contingencia laboral en deportistas: lesiones derivadas de situaciones no traumáticas y relación con el tipo de deporte		
Agente causal	Tipificación	Riesgo/Daño asociado
Características de los equipos		
Condiciones medioambientales en exteriores	Recintos vallados (pistas, campos de fútbol, circuitos cerrados, etc.) Vías públicas (carreteras, calles, puentes, túneles, etc.), En el medio natural (campo, montaña, mar, pantanos, ríos, etc.).	Exposición a agentes ambientales y climatología adversa: calor, frío, lluvia, los rayos UV  Daños derivados: oculares, en la piel, golpes de calor, lesiones tumorales en zonas expuestas, etc.
	Riesgos asociados a circulación	Riesgo por señalización deficitaria, colisiones con otros vehículos o con viandantes, mal estado de las calzadas. Daños derivados: atropellos, golpes y caídas

Contingencia laboral en deportistas: lesiones y relación con el tipo de deporte		
Tipo de contingencia	Tipo de lesión*	Tipo de actividad*
Accidentes traumáticos art. 156 de la LGSS	fracturas de huesos luxaciones lesiones cervicales esguinces lesiones de ligamentos lesiones tendinosas quemaduras lesiones vasculares...	baloncesto fútbol hockey automovilismo deportes aéreos deportes de agua deportes de montaña esquí motociclismo...
Enfermedades y lesiones crónicas art. 157 de la LGSS	lesiones musculares neuropatías por atrapamientos fracturas de estrés tendinopatías lesiones de partes blandas osteopatías condropatías fibrosis	atletismo gimnasia ciclismo tenis natación halterofilia lucha yudo

\*Se incluyen las más habituales, lo que no implica que puedan considerarse otras.

Fuente: Navarro Martínez S et al, 2011.

	Riesgos por climatología adversa	Riesgo por calor, frío, nieve, hielo, humedad, corrientes, etc. Daños derivados: accidentes
Condiciones medioambientales en interiores	Riesgos en instalaciones deportivas	Riesgo por contaminación ambiental: falta de ventilación, exceso de ruidos y derivados de las instalaciones, como incendios, señalización, iluminación o accesibilidad.  Daños derivados: enfermedades infecciosas, problemas auditivos y accidentes.
	Riesgos en piscinas	Riesgo por dermatológicos por exposición a bacterias, protozoos y virus, exceso de humedad, exposición a cloro y bromo disueltos en el agua, deficiencia en la limpieza y mantenimiento  Daños derivados: problemas pulmonares, cáncer de vejiga, exceso de ruido que puede provocar hipoacusias, enfermedades de contagio y accidentes.
Factores psicosociales y personales	edad sexo formación preparación física y resistencia grado de discapacidad estrés exigencia rivalidad mobbing o acoso...	Incremento de lesiones Accidentalidad aumentada Repercusión en patologías psíquicas o psicosomáticas
Causas ajenas al deportista	de infraestructuras de organizadores deportivos de fabricantes de prendas y material deportivo de socios de clubes de medios de comunicación de empresas publicitarias de industrias de la salud	

\*Se incluyen las más habituales, lo que no implica que puedan considerarse otras.  
Fuente: Navarro S et al, 2011.

Mención especial al accidente *in itinere* en el deportista profesional, al ir o volver del trabajo. Es difícil ubicar lo que se entiende por lugar de trabajo en el deporte, que no sólo comprende el centro de trabajo, sino que será todo lugar en el que el deportista preste servicios para el club o sociedad anónima deportiva (donde se celebren competiciones, entrenamientos, concentraciones y puntos de encuentro para iniciar los desplazamientos, u otros menesteres de tipo técnico, informativo, saunas masajes, etc.) A este respecto, también se considerará lugar de trabajo aquellos lugares donde se realicen actividades publicitarias y promocionales. En general, el lugar de trabajo se interpreta de una forma amplia alcanzando cualquier lugar donde el trabajador esté sometido a la dirección del empresario, en este caso el club o entidad deportiva.

Especial interés en el mundo del deporte tiene el accidente en misión, que se produce durante el desplazamiento del deportista profesional para la prestación de servicios. De este modo se acomodarán a esta categoría los accidentes ocurridos durante las concentraciones o desplazamientos a otras localidades para participar en competiciones deportivas. En este caso, el deportista que se encuentra prestando servicios fuera del lugar de trabajo, pero también del lugar de domicilio, de manera que se realiza la prestación de servicios con una serie de condiciones y circunstancias que impiden al trabajador el regreso a casa.

No todo accidente que se produzca durante la misión tendrá necesariamente conexión con el desplazamiento y, a este respecto, un criterio válido para determinar la conexión con el trabajo del accidente sería el de la dependencia y puesta a disposición del deportista con el club, sociedad anónima deportiva o entidad deportiva para la que presta servicios, de manera que los acontecimientos lesivos acaecidos en el ámbito de la actividad privada del deportista quedarían fuera del accidente en misión.

Para acabar, otro de los derechos del deportistas es la vigilancia de la salud sobre su persona a la hora de realizar la actividad física, la LO 3/2013, de 20 de junio, de protección de la salud del deportista y lucha contra el dopaje en la actividad deportiva, en el art 46 de esta ley expone que los reconocimientos médicos deben ser considerados obligatorios con carácter previo a la expedición de la correspondiente licencia federativa en los deportes que se considere necesario para una mejor prevención de los riesgos para la salud de sus practicantes. Y que además dichos reconocimientos médicos deben de estar diseñados en relación con la actividad deportiva.

Por tanto, aparte de los derechos y obligaciones de los deportistas profesionales, como el disfrutar de un salario y de vacaciones, es muy importante la prevención de riesgos laborales y vigilancia de la salud en el deporte, para evitar en ocasiones circunstancias que con una examen médico previo se podría corregir.

## **Libertad de asociación en el deporte profesional desde una perspectiva de género.**

La libertad de asociación en España está recogida en el art 22 de la CE, un artículo que recoge la libertad de asociación siempre y cuando aquella asociación no persiga fines o utilicen medios tipificados como delitos. Artículo recogido dentro de los derechos fundamentales y libertades públicas<sup>14</sup>.

Además, es un derecho tan importante, que se recoge en el artículo 12 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea.

Por tanto, los deportistas españoles, se pueden asociar para luchar por unos mejores derechos laborales, denunciar discriminaciones, desigualdades y defender a los propios deportistas, que son los protagonistas del deporte.

En España, el asociacionismo en el deporte profesional, la regla ha sido, constituir sindicatos por cada modalidad deportiva y ámbito nacional de manera autónoma a las grandes centrales sindicales, eludiendo este término y hablando siempre de asociaciones, aunque sus estatutos contienen una referencia inequívoca a la Ley orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de libertad sindical (LOLS), a cuyo amparo se constituyen. Además, cada modalidad deportiva ha tenido monopolio sindical, excepto en el fútbol. Y por último, la inexistencia de elecciones y representación unitaria de los deportistas profesionales impide la aplicación de la institución de la mayor y suficientemente representatividad. Ante la inoperancia práctica del modelo legal de representatividad, esta ha de verificarse mediante criterios alternativos (como la consistencia afiliativa) que acrediten la implantación efectiva de los sindicatos en sus ámbitos respectivos. Por extensión, ello impide la aplicación del conjunto de funciones y facultades, vinculadas a la institución de la mayor y suficiente representatividad sindical, singularmente las relativas a la negociación colectiva estatutaria.

Haciendo un repaso a la historia, observamos que las primeras asociaciones de deportistas no surgen hasta principios de los años 70. Hasta entonces no hay nada documentado de que existiesen.

La primera asociación que se creó fue en 1972, y fue la Asociación de Golfistas Profesionales, en un primer momento solo se asociaron hombres, aunque no prohibía la inclusión de jugadoras en su asociación. En 1977, se creó la Asociación de Ciclistas Profesionales, en la cual, tampoco prohibía que las mujeres se asociaran. Como ya hemos dicho, aunque en ambas dos asociaciones no existe prohibición explícita de que las mujeres pudieran asociarse, es cierto, que nadie pudiera imaginarse que una mujer deportista se le pasaría por la cabeza asociarse en una asociación deportiva para defender derechos laborales y mejores condiciones. En primer lugar, porque el deporte en España no era una práctica que se llevara en la profesionalización en muchos casos ya fueran hombres o mujeres y, por otro lado, por el simple hecho de ser mujer.

En 1978, se crea la Asociación de Futbolistas Españoles, su objetivo es que los futbolistas españoles mejoren sus relaciones laborales y por ello, en 1979 se convoca la primera huelga del deporte español. Con esta fuerte entrada, hizo que otros colectivos del deporte español crearan sus propias asociaciones, con las que no solo protegen sus derechos laborales, sino, que también se preocupan por la formación para que cuando acabe su carrera profesional como deportista, puedan acceder a otra tipo de trabajo.

Se crearon las asociaciones de jugadores de fútbol sala, de baloncesto y también de balonmano.

---

<sup>14</sup> Sección Primera, Capítulo II del Título I

Es en 1992, cuando se crea la asociación de atletas de élite, con carácter mixto, fue la primera asociación en la que se aludió tanto a mujeres como hombres.

Antes de 1992, hubo varias iniciativas de asociacionismo de deportistas femeninas, la primera de ellas fue la asociación de mujeres deportistas AMUDE, que no tuvo demasiada repercusión, fue creada por dos futbolistas españolas. Tras este intento de asociación que fracasó, surgió otra, que tuvo un poco más de recorrido, en este momento se lanzó la revista electrónica Mujer y Deporte primero con la URL sportw.com y después mujerydeporte.org, administrada por Kika Escobar.

Con la entrada del nuevo milenio, se producen cambios importantes, entre ellos comienza a darse visibilidad al deporte femenino, hasta este momento completamente desaparecido en cualquiera disciplina deportiva a nivel mundial.

Es en el 2000 cuando las jugadoras de baloncesto españolas deciden asociarse, y además en este mismo momento nace en Madrid, la fundación Mujer y Deporte, vinculada al baloncesto femenino. Aunque bien es cierto, que recibe el apoyo de otras deportistas que no están vinculadas a este deporte, como puede ser el caso de Miriam Blasco, medalla de oro Olímpica de Judo en Barcelona '92 y otras medallistas como Mercedes Coghem, medalla de oro en Hockey Hierba o Gema Hassen Bey, bronce en espada paralímpica.

Dicha fundación, en 2002, propone la "1 semana de la mujer deportista", la semana fue un gran éxito con más de 85 actividades. Pero en 2003 debido a las diferencias entre el Patronato y las deportistas desapareció.

El COE, decidió tomar relevo y gran parte de las deportistas y componentes de la fundación pasaron a formar parte de la Comisión Mujer y Deporte, impulsada por Miriam Blasco y presidida por Marisol Casado, secretaria General de la Federación Española de Triatlón.

Siguiendo con las asociaciones femeninas, nacen las asociaciones de mujeres del Balonmano, la Asociación de jugadoras de Fútbol Sala y en 2012 surgiría la Asociación española de jugadoras de fútbol. En 2016, será el turno para la Asociación Española de Jugadoras y Jugadores de Voleibol y la Asociación, también mixta, de deportes de agua. En 2016, la AEJF se integra en AFE. Así pues, la integración ha llevado a la reflexión de otras disciplinas deportivas, y así se ha abierto el asociacionismo a mujeres deportistas.

El asociacionismo femenino ha buscado simplemente la visibilización y alcanzar la profesionalización del deporte femenino como primera razón de ser. No, así como el masculino que busca más la defensa de los derechos económicos y profesionales. La tendencia de asociaciones mixtas podría reducir la brecha de género del deporte y además la continuación de convenios colectivos diversos, por razón de sexo, seguirá siendo la regla e incluso la existencia misma de convenio en el deporte femenino es una conquista para las deportistas mujeres, al objeto de acceder, en primer lugar a la contratación laboral y, en segundo lugar, a ciertos derechos laborales, como salario mínimo, jornada completa, prestaciones sociales en situaciones de incapacidad y medidas de seguridad y salud en el trabajo.

En España, hay varios sindicatos que luchan por los derechos de los deportistas españoles, nos centramos, en los sindicatos sobre todo que se preocupan por los derechos de las mujeres deportistas en España.

Por ejemplo AMDP (Asociación para Mujeres en el Deporte Profesional) en su página web habla que sus objetivos son: ser capaces de establecer estrategias, crear mecanismos de defensa jurídica, entablar diálogo con los diferentes sectores involucrados en la sociedad y crear una igualdad de género real. Dicha asociación nace en 2016 para luchar por los derechos de las mujeres que trabajan en todos los ámbitos del

deporte y no solo deportistas sino también técnicas, árbitras, juezas, gestoras y directivas de federaciones o clubes, abogadas, psicólogas, fisios y un largo etcétera de profesiones vinculadas al deporte.

En el mundo del fútbol femenino, destacamos FUTPRO, una asociación de mujeres futbolistas que compiten en España, nace en 2021 con el objetivo claro, y es mejorar la situación de las mujeres en el mundo del fútbol a través de un Convenio colectivo que permita mantener una situación digna, ya que el actual Convenio está desfasado. Así pues, tras varias negociaciones y con una nueva huelga del fútbol femenino que se realizó las primeras dos jornadas de la temporada 2023-2024, se ha iniciado la negociación para un cambio de convenio, con un objetivo claro y es mejorar la retribución de las futbolistas, el salario mínimo dejara de ser 16000 euros para pasar a 23500 en la temporada 2025-2026, entre otros objetivos, como, por ejemplo, garantizar una carrera deportiva y que sea compatible con su formación académica.

Mención especial hay que realizar a FUTBOLISTAS ON y AFE, que fueron los sindicato y asociación respectivamente, que firmaron el primer convenio del futbol femenino en España, junto con el sindicato estatal UGT. Es cierto que estos dos sindicatos representan a los futbolistas en general y no solo a mujeres, pero aun así, apoyan que los futbolistas de ambos sexos mejoren sus condiciones laborales, apoyando y asesorando en las cuestiones que en España se quieran cambiar. AFE actualmente tiene 14000 afiliados<sup>15</sup> en España.

---

<sup>15</sup> Información obtenida de su propia página web: <https://www.afe-futbol.com/la-asociacion/>

## **Análisis de la huelga del fútbol femenino español de 2019 y el convenio colectivo de 2020 del fútbol femenino español.**

Las futbolistas españolas han vivido siempre una realidad diferente a otros deportes practicados por mujeres en España o en el extranjero. Es por ello, poner en contexto que, en el año 2019, las futbolistas españolas seguían sin tener regulados derechos que por ejemplo las jugadoras de baloncesto españolas tenían reconocidos en su convenio desde 2008, aunque si es cierto que otros deportes como el balonmano o el vóley no han tenido la misma suerte.

En España nos tenemos que remontar hasta el año 1988 cuando comenzó la Liga Femenina de fútbol, aunque se ha llamado de diferentes formas hasta llegar hoy en día a llamarse la Liga F. Hoy en día la competición la disputan 16 equipos que juegan en un mismo grupo enfrentándose al igual que la liga masculina, todos contra todos, y el campeón de liga obtiene plaza para la UEFA Women's Champions League, así también sucede con el segundo clasificado. Actualmente y según la UEFA la Liga F es considerada una de las más importante a nivel europeo y una liga considerada de las mejores de Europa, encabezada por el FC Barcelona como club con el mejor coeficiente puntuados por la UEFA, se sigue luchando para obtener mejor condiciones laborales.

Lo que se refiere al panorama internacional en el fútbol femenino, Francia como Estados Unidos son los países más avanzados en este panorama que nos atañe. En Francia en 2011 se lanzó un comunicado en el que se potenciaba el fútbol femenino francés, fue acogido por los clubs y también en la selección francesa, y por ello, Francia es uno de los países en los que las futbolistas se pueden dedicar de forma plena al fútbol. En Estados Unidos, desde 1972 que publica una ley para potenciar el deporte, que hasta el momento había sido para el género masculino, y después ya en 2022 tras ganar un pleito en el que las jugadoras exigían igual salario que el que percibían los hombres en la selección masculina, pudieron llegar a un acuerdo con la Federación del país (USSF) y que, de este modo, quedase esto regulado.

Sorprendente es lo sucedido en Inglaterra, uno de los países con más licencias de futbolistas femeninas y que no es hasta enero de 2022, cuando federación inglesa de fútbol llega a un acuerdo con el sindicato de futbolistas de Inglaterra (PFA), para cubrir los contratos de trabajo en temas relacionados con la baja de maternidad y a partir de este momento se tenga en cuenta en los contratos de las futbolistas.

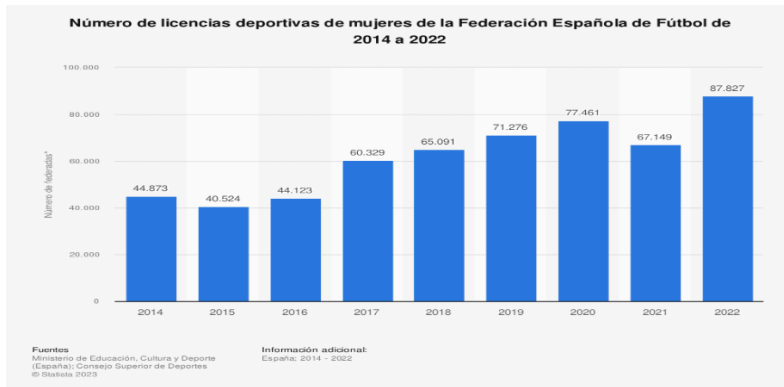
El convenio colectivo del fútbol femenino español de 2020 surge tras la huelga que se produce en España durante los días 16 y 17 de noviembre de 2019, una huelga en el que se pide la regularización de la situación laboral.

Para ayudar a entender cómo se llega a la huelga, debemos retroceder 12 meses atrás y 18 reuniones por delante sin acuerdo, entre los sindicatos (AFE, Futbolistas ON y UGT) y la patronal (Clubs), concretamente hay que remontarse al 4 de octubre de 2018 en la sede del Consejo Superior de Deportes, donde se comienza la negociación.

Tras una asamblea convocada por la AFE, y tras realizar votaciones en las que dan el resultado de 218 personas a favor de Huelga y tan solo 16 votos negativos a la huelga, se decidió convocar jornadas de huelga para el fin de semana del 16 y 17 de noviembre de 2019.

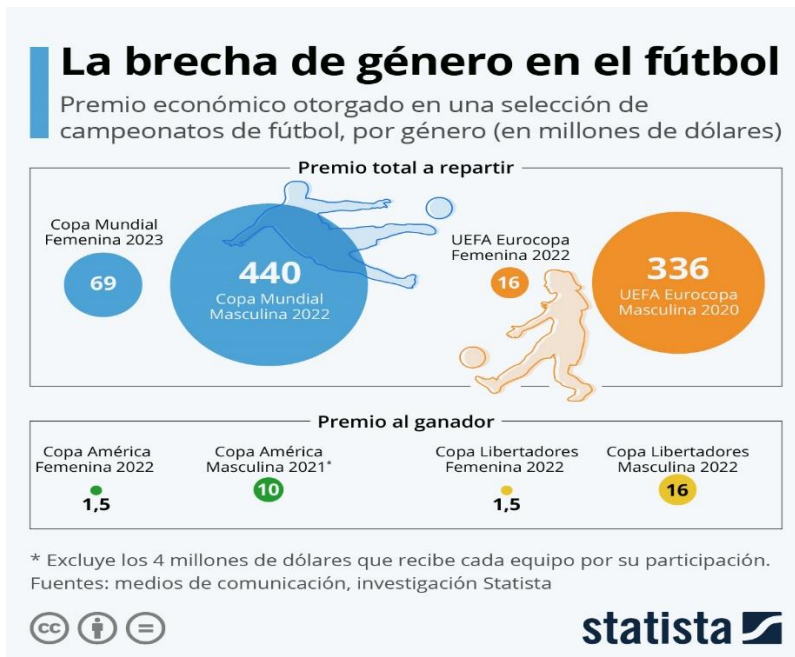
La Huelga de 2019, fue un hito histórico y sin precedentes en el futbol femenino español, y es que actualmente el fútbol femenino español está en auge, pero hubo épocas donde no fue así, en menos de 10 años las licencias se han duplicado, datos actualizados a 2022, donde podemos ver un aumento progresivo del número de licencias de mujeres que practican el fútbol en España.

2) Evolución de licencias deportivas femeninas en la Federación Española de Fútbol.



Aunque sigue siendo cierto que la brecha salarial sigue siendo bastante alta y los premios percibidos para las selecciones ganadoras de un campeonato importante futbolísticamente hablando son desproporcionados entre la categoría masculina y femenina, para ello expongo el siguiente gráfico con lo percibido por la categoría masculina en una Copa del Mundo y en la Eurocopa, además de la copa Libertadores y la copa América.

### 3) Premios importantes en el mundo del fútbol.



Tras lo expuesto anteriormente, seguimos observando la desigualdad que encontramos en el mundo del fútbol, aunque es cierto que en los últimos años el fútbol femenino ha superado expectativas que seguramente echando la vista atrás nadie podía imaginar.

Nos centramos en analizar el Convenio Colectivo de 2020, que por supuesto trajo más bien que mal al colectivo de las futbolistas profesionales en España.

La regulación es clara y concisa a lo largo de sus 43 artículos de varias parcelas que, como trabajadores, aunque en régimen especial, son importantes tener reguladas. Y además en su artículo 43 expone que todo lo que no esté regulado en el propio convenio, se estará a la ley 1006/1985 de 26 de junio, por el que se regula la relación laboral especial de los deportistas profesionales y, en su defecto, por el Estatuto de los

Trabajadores y demás normas laborales de general aplicación, en cuanto no sean incompatibles con la naturaleza especial de la relación laboral de los deportistas profesionales.

Me parece interesante analizar varios puntos expuestos en el Convenio colectivo que hasta ese momento no estaba regulado.

#### Duración del contrato de trabajo.

El primer punto para analizar es la duración del contrato de trabajo, en el artículo 16 del convenio, expone que el contrato de trabajo suscrito por una Sociedad Deportiva o un club con una futbolista tendrá siempre duración determinada, ya sea una fecha, una duración de partidos determinada o una competición concreta.

Este primer punto, en el momento que el convenio se negocia y se acuerda, no causa mayor problema, el problema surge años después, cuando prácticamente los contratos temporales han desaparecido con la entrada en vigor del Real Decreto Ley 32/2021. Existe la posibilidad de prórroga de contrato, en el que dicha prórroga debe darse por mutuo acuerdo por las partes.

#### Tiempo de trabajo y periodos de descanso.

Debemos en primer lugar comentar el artículo 7 del convenio donde expone que las horas semanales trabajadas por las futbolistas no serán más de 35 horas. Hilando al artículo 9 del mismo convenio que expone que además se disfrutará de un día y medio de descanso continuado. Continuando con el artículo 11, en el que se expone que los días de descanso se disfrutaran según el calendario laboral, siempre y cuando no haya partido en las próximas 48 horas si es en campo propio o en las 72 horas si es en campo contrario, se fijaría otro día de descanso, por tanto, surgió el debate de que las futbolistas no tienen un día fijo de descanso semanal.

Respecto a las vacaciones, el artículo 10 del convenio expone que son 30 días naturales de los cuales 21 días deben ser continuados.

#### Salario

En el artículo 22 del Convenio señala los conceptos salariales que conforman la retribución de las futbolistas que incluyen: el sueldo mensual, las pagas extras, premio de antigüedad, el derecho de explotación de imagen, además de la prima de contratación o fichaje y prima de partido.

A parte, de los conceptos referidos en el apartado anterior los clubs pueden realizar pactos de rendimiento con las jugadoras o incluso por partido ganado.

Cierto es que, aunque los salarios de las futbolistas españolas contengan todos los conceptos anteriores no son elevados, y ese es el verdadero motivo por el que se manifiestan, no para igualarse a sus compañeros masculinos, sino para tener una vida digna.

Aunque bien es cierto, que el salario mínimo a cobrar es de 16000 euros brutos anuales, expuesto en el artículo 23 del Convenio.

#### Análisis del convenio desde el punto de vista de la igualdad.

Es curioso que ninguna disciplina deportiva, incluso los trabajos en general existan dos convenios diferentes para una misma actividad, esto sí que ocurre en el fútbol, en donde los hombres tienen su propio convenio y en donde las mujeres tienen su propio convenio.

A parte de esta primera diferencia con otros convenios, analicemos la diferencia en materia de igualdad entre uno y otro.

El Convenio de fútbol masculino se aplica a todos los futbolistas adscritos a la Liga Nacional de Fútbol Profesional, lo que quiere decir que son los jugadores tanto de primera división como de segunda. En el Convenio de fútbol femenino solo es aplicable a las jugadoras de la primera división, y hace una remisión a las jugadoras de los equipos filiales. Esta es la primera desigualdad que se encuentra de un convenio a otro, ya que, las jugadoras de la categoría equivalente a la segunda división masculina no están protegidas por ningún tipo de convenio, y son jugadores que entrenan y juegan un considerable tiempo como para verse protegidas por algún instrumento.

La retribución es uno de los temas que más enfoque mediático tiene, ya que, las jugadoras de primera división llegaron al acuerdo de no poder cobrar menos de 16000 euros brutos anuales, hecho inédito ya que anterior al Convenio no había establecido un mínimo. Aun así son cantidades que no tienen nada que ver con sus compañeros masculinos, en el que el jugador que menos cobra puede cobrar una cantidad 10 veces más que el salario establecido como mínimo para el fútbol femenino. Incluso los jugadores de la categoría inferior (segunda división) cobra el jugador que menos 5 veces más que el salario antes mencionado.

El debate que se crea es que la retribución obtenida por los jugadores y jugadoras depende de lo generado respecto a los espectadores, pero cierto es que, también debe tenerse en cuenta el esfuerzo y la preparación que se lleva a cabo. Por tanto, futbolistas tanto masculinos como femeninos realizan el mismo trabajo consistente en prepararse tanto física como mental y técnicamente para competir, pero sin embargo la brecha salarial entre los dos sexos es muy considerable. Por ello, aunque parte del valor de un futbolista es lo generado, otra parte no debería ser considerado así sino por el trabajo efectivamente realizado y preparación que conlleva

Respecto a lo generado, también es un debate que debería ponerse encima la mesa, el fútbol masculino mucho más visible por los medios de comunicación en España que el fútbol femenino, pero bien es verdad, que cada vez que se televisan un partido de fútbol femenino las audiencias televisivas son bastante considerables, lo mismo ocurre cuando se abren estadios principalmente utilizado por el equipo masculino.

4) Asistentes a un partido de fútbol femenino concretamente a la Selección Española de Fútbol.

#### **PARTIDOS CON MÁS ASISTENCIA DE LA SELECCIÓN ESPAÑOLA FEMENINA COMO LOCAL:**

- 32.657 (La Cartuja vs Francia)
- 21.856 (La Cartuja vs Países Bajos)
- 15.896 (La Rosaleda vs Suecia)
- 14.194 (Nuevo Arcángel vs Suiza)
- 11.209 (El Sadar vs Estados Unidos)
- 10.444 (Riazor vs Azerbaiyán)
- 9.212 (Pasarón vs Italia)
- 9.182 (Rico Pérez vs Estados Unidos)

La fuente del archivo es la página web de eurosport.

5) Por otro lado, datos de la retransmisión en televisión de la final del mundial femenino, donde España se proclama por primera vez campeona del mundo.

## El Mundial de fútbol arrasa dentro y fuera de España para demostrar que el deporte femenino sí interesa en TV

La emocionante carrera de la Selección Española en el Mundial femenino de fútbol se ha traducido en excelentes datos de audiencia para TVE. Y todo ello, pese a tener que nadar contracorriente por las dificultades propias del verano y el desfase horario

**ACTUALIZADO — Golazo histórico del fútbol femenino: España (65.7%), campeona del mundo ante 5.6 millones de espectadores en La 1**

Por tanto, la desigualdad entre mujeres y hombres esta visible en el día a día, desde luego, que sin visibilidad en televisión o sin dar popularidad a los eventos deportivos es imposible generar ganancias. Problema principal en el que se basa la desigualdad de salarios y que debe cambiar, ya que es la excusa perfecta para que el salario sea inferior al de los compañeros masculinos. Por tanto, solo el fútbol es el deporte rey televisado para el sector masculino, ya que, para el sector femenino aún queda mucho por hacer en este ámbito.

Aunque el Convenio colectivo de 2020 del fútbol femenino en España, fue un hito de cara a la igualdad y equilibrio entre el fútbol femenino y masculino, queda mucho por hacer, por ello, tras la consecución del Mundial femenino que alzo la selección española de fútbol femenino en 2023, se inició las negociaciones para la firma del II Convenio Colectivo, y aunque en septiembre de 2023 se aseguró que en marzo de 2024 estaría la firma del nuevo convenio con una subida salarial bastante notoria, la realidad es otra y aún se sigue esperando.

Dicha subida salarial que es lo más destacado, sería incrementar el salario a 25000 euros anuales, lo que dejaría en una posición económica más desahogada a las futbolistas y darían un gran salto de calidad de vida, aún lejos de sus compañeros masculinos, pero avanzando poco a poco hacía un equilibrio real en todos los sentidos.

## **Nueva ley del deporte y posible reforma de la condiciones laborales y negociación colectiva en el fútbol femenino.**

El 1 de enero de 2023 (Ley 39/2022) entra en vigor la nueva ley de deporte en España, ley que sustituye a la antigua ley del deporte de 1990. Con ello, esta ley actualiza el marco jurídico español y la legislación vigente hasta ese momento en este sector que nos ocupa.

Una ley que pone sobre la mesa la evolución de la práctica deportiva de los ciudadanos españoles y desde las últimas décadas el crecimiento ha sido exponencial, es por ello, que los legisladores españoles en materia hacía ya tiempo que reclamaban una nueva ley que regulara el deporte en los años que vivimos. Además, en el propio preámbulo de la nueva ley del deporte, explica que el deporte se encuentra definido en la Carta Europea del Deporte<sup>16</sup>. Lo que lleva que el deporte por el vínculo social que lleva consigo está en continuo cambio.

Actualmente, el deporte ya no solo es una enriquecedora actividad humana y generadora de bienestar personal, sino que también es una actividad de cohesión social, vehículo de transmisión de valores y además refiriéndonos a la economía es un sólido elemento económico.

Teniendo en cuenta que además en la propia CE, en su art 43.3 expone “Los poderes públicos fomentarán la educación sanitaria, la educación física y el deporte. Asimismo, facilitarán la adecuada utilización del ocio”. Por tanto, desde esta óptica, es importante que la ley de deporte este adecuada a la sociedad y el tiempo en el que vivimos, que evidentemente treinta años desde la última ley del deporte, el tiempo ha cambiado drásticamente.

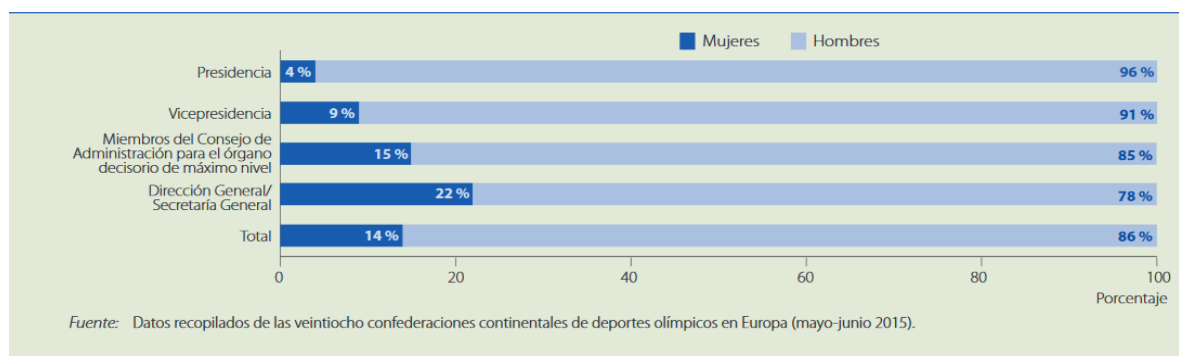
Enfocándonos en la ley y en los aspectos que regula y el objetivo que persigue la ley en el ámbito de la igualdad en los derechos laborales de los deportistas profesionales, es importante destacar los aspectos en los que la ley protege sobre todo a las deportistas profesionales en situaciones que anteriormente habían sido desfavorecidas o no se tenían en cuenta.

Entre los aspectos más destacados de la ley, debemos señalar la defensa de la igualdad y la inclusión en todos los niveles de la práctica deportiva, además de partir de la base del deporte como un derecho. Importante es que la ley tenga la igualdad como eje, y por ello, la ley refleja que el deporte no puede ser considerado un sector masculinizado, que vete a las mujeres a dedicarse al mundo deportivo, ya sea, como deportistas profesionales o ya sea en puestos de responsabilidad. Ya que incluso actualmente pocas son las mujeres que se encuentran en puestos de responsabilidad en clubs o federaciones deportivas. Es cierto que conforme pasan los años se comienza a ver numerosas mujeres practicando deporte de una manera profesional, en lo que es en cargos de responsabilidad y de toma de decisiones en los órganos tanto nacionales, locales como internacionales, todavía es necesario seguir en la lucha porque haya posiciones equitativas, por tanto, es interesante mostrar el grafico, donde muestra claramente la poca participación de mujeres en puestos de toma de decisiones.

6) Porcentaje de mujeres en puestos de toma de decisión en la confederación continental de deportes olímpicos en Europa.

---

<sup>16</sup> Todo tipo de actividades físicas que, mediante la participación organizada o de otro tipo, tengan por finalidad la expresión o mejora de la condición física y psíquica, el desarrollo de las relaciones sociales o el logro de resultados en competiciones en todos los niveles.



A escala europea las mujeres ocupan, por término medio, un 14 % de los puestos de toma de decisiones en las confederaciones continentales de deportes olímpicos en Europa.

En las veintiocho confederaciones estudiadas, solo había un puesto de presidencia y ocho de vicepresidencia ocupados por mujeres de un total de noventa y uno. Estas cifras reflejan las tendencias observadas en otras áreas de puestos de responsabilidad, en las que aumenta la brecha de género conforme se asciende en el cargo.

En el conjunto de los Estados miembros, la proporción de mujeres en puestos de máxima responsabilidad en las organizaciones deportivas continúa siendo muy escasa. Por término medio en 2015 solo el 14 % del total de los puestos estaba ocupado por mujeres (desde un 3 % en Polonia hasta un 43 % en Suecia)<sup>17</sup>.

7) Porcentaje de mujeres por Estado miembro, de mujeres en puestos de toma de decisiones.



En España, en el art 4.1 de la ley del deporte de 1 de enero de 2023, expone “La Administración General del Estado desarrollará, dentro de su ámbito de actuación y en colaboración con el resto de las Administraciones Públicas, políticas públicas que garanticen y pongan en marcha medidas de protección de la igualdad en el acceso y el desarrollo posterior de la actividad física y el deporte, así como la promoción de la integración igualitaria en los órganos de dirección, gobierno y representación de las entidades deportivas previstas en esta ley, observando las disposiciones contenidas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y en las normas y tratados internacionales ratificados por el Estado”. Por tanto, en España son las mismas Administraciones las que a través de las políticas públicas deben desarrollar el incremento de mujeres en puestos de toma de decisiones.

Por otro lado, la necesidad de visibilizar tanto eventos deportivos masculinos como femeninos, lo que hará visible y generará de este modo ingresos que hasta el momento era impensable. Es un punto reseñable ya que en el art 4.6 de la nueva ley del deporte, expone que “En cumplimiento de lo dispuesto en los artículos 29.2 y 36 a 39 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, y posterior desarrollo en la materia, se

<sup>17</sup> Datos del Informe sobre la presencia de mujeres en puestos de poder y de toma de decisiones, elaborado por el Instituto Europeo de Igualdad de Género para la Presidencia de Luxemburgo del Consejo de la Unión Europea.

promoverá la igualdad en la visibilidad de eventos deportivos en categoría masculina y femenina en los medios de comunicación. Especialmente en los medios públicos, que estarán obligados a programar, en horarios de audiencias equiparables, si así lo permite la organización de las competiciones de que se trate, la retransmisión en directo o en diferido de los eventos deportivos homologables, si se trata de una competición equiparable, ya sea liga, torneo o similar, de hombres y mujeres”. Un punto muy importante, ya que durante años las mujeres se han visto privadas de ser televisadas y de este modo, achacar a que el nivel retributivo de las mujeres era menor por aquella frase tan escuchada de “se gana lo que se genera” pero desde luego que si no hay medios de comunicación que den esa oportunidad de generar es muy complicado.

Además todas las federaciones deportivas y ligas estarán obligadas anualmente a presentar un informe de igualdad entre mujeres y hombres respecto de las competiciones que organicen, que será elevado al Consejo Superior de Deportes y al Instituto de las Mujeres así como al Consejo para la Eliminación de la Discriminación Racial o Étnica, como organismo de igualdad a nivel estatal para la promoción de la igualdad y no discriminación, así como a las comisiones de deportistas creadas en el seno de la respectiva federación, asociaciones y sindicatos de deportistas.

Sin olvidarnos del protocolo de prevención y actuación en casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo, art 4.5, punto muy novedoso de la ley que en la anterior no se mencionaba por ningún lado.

Con la nueva ley del deporte, se introduce además derechos que hasta el momento no se habían puesto encima de la mesa y es que no se produzca merma de derechos cuando una mujer se queda embarazada, manteniendo así, el voto de las deportistas en asambleas generales y favoreciendo así la conciliación y conservando sus derechos como deportistas de alto nivel una vez transcurrido el proceso, aspecto bastante destacado en el art 4.7 de dicha ley. Con ello, España encabeza a los países con derechos de actualidad, propios de un Estado avanzado al igual que igualitario.

Un último punto que la nueva ley del deporte expone y que es importante reseñar es la consideración de deportistas profesionales a tanto árbitros y arbitras como a entrenadores y entrenadoras de las federaciones deportivas que cuenten con un título habilitador para el entrenamiento deportivo.

Finalmente, una ley que a nivel global ha dado un salto a nivel de derechos de los deportistas profesionales, asegurando así que las deportistas profesionales, sobre todo, y ahora hablo en femenino, no tengan que buscar una alternativa temprana a la práctica deportiva, en el caso de quedarse embarazada o porque su salario no es suficiente y tiene que buscar alternativas tempranas para construirse un futuro.

## **Conclusiones.**

El deporte hoy en día crea un conjunto de vínculos sociales irrepitibles, y son miles de personas las que practican y trabajan para que el deporte sea una de las actividades sociales más potentes del mundo. Además de interacción social, es beneficioso para la salud mental y física, fomenta la educación, la comunicación, la capacidad de negociación y el liderazgo, aspectos vitales para el empoderamiento de la mujer.

No hay ninguna duda que el trabajo de deportista profesional es una relación laboral especial por todos los matices que la relación laboral del deportista profesional tiene con su club o federación deportiva que representa en competición.

Pero llegar a ser deportista profesional no es nada fácil, debido a que no solo es necesario practicar deporte y pertenecer a un club sino que son varias características que se deben de cumplir para que la ley considere a la persona deportista profesional y no un mero deportista amateur, bajo mi punto de vista, es una manera de acotar esta definición de deportista profesional para que la mayoría de la población que realiza deporte de una manera habitual rozando la profesionalidad, no lo sea y así solo ser unos pocos privilegiados los que disfrutar con el trabajo que tantos desean.

Opino que en la mayoría de las ocasiones, se cumplen siempre las tres de las cuatro características para que se dicha relación laboral especial y en mayoría de ellas siempre es la retribución, porque habitualmente todo deportista realiza de forma voluntaria , regularmente y vinculado a un club su actividad deportiva y la única característica que no se cumple para ser deportista profesional es la contraprestación , ya que la contraprestación no debe ser, como en la mayoría de los casos es, para pagar gastos, y esa línea es tan fina entre la profesionalidad y no profesionalidad que en ocasiones es difícil distinguirla.

Y respecto al párrafo anterior, todo es más complejo si hablamos de las deportistas femeninas que bajo mi punto de vista siempre han estado más apartadas del deporte, aunque hay disciplinas deportivas más feminizadas desde siempre se le ha dado menos repercusión, principalmente en los medios de comunicación. Los medios de comunicación siempre son los que ayudan a la difusión de todo lo que se quiere exponer a la sociedad, y el deporte femenino desde luego no ha sido primordial para esta difusión, no solo ha sucedido en España sino también en el resto del mundo. Esto nos lleva a preguntarnos que por qué o a quién no le ha interesado.

Además, lleva como consecuencia de que muchos derechos se hayan visto privados o inexistentes para la población femenina que realiza deporte de forma profesional, aunque no haya sido reconocido de tal forma hasta los últimos años, cuando las deportistas femenina han empezado a tener espacio en los medios de comunicación gracias a los logros conseguidos.

En muchas ocasiones, dichos éxitos han surgido sin previamente haber sido apoyados y sobre todo sin haberlos hecho visibles a través de los medios de comunicación, ¿por qué el deporte masculino siempre ha sido más visible que el deporte femenino? y no es hasta estos momentos en los que estamos viviendo cuando el deporte femenino comienza a ser visible. Con ello, lleva a que el salario por ejemplo siempre haya sido menor, situación que es discriminatoria y que ha hecho que muchas deportistas tengan que abandonar su sueño antes de cumplirlo o incluso diría yo empezarlo.

Aunque esto no es solo lucha de las mujeres deportistas, sino de muchas otras que en una sociedad que siempre ha tenido a la mujer en un plano secundario ha empezado a ver como con un poquito de apoyo y visibilidad pueden realizar las mismas tareas que sus compañeros masculinos, y aquí no estamos poniendo en debate, sino que una realidad que tristemente ha llegado tarde a la sociedad.

En el plano que nos ocupa creo que la Huelga de noviembre 2019 en donde se paralizó la primera división femenina de fútbol, ayudo en cierta medida a que el Convenio de 2020 fuera por primera vez una realidad y que las deportistas concretamente las futbolistas que jugaran de manera profesional en la liga española se vieran amparadas en derechos que lejos estaban de conseguir anteriormente. Aunque cierto es, que el convenio se queda corto en algunos puntos si lo comparamos con el Convenio del fútbol masculino, hay que destacar que es un convenio que regula en materia la violencia de género(art.40) y, por otro lado, el Protocolo de prevención e intervención frente al acoso sexual y/o por razón de sexo en el fútbol femenino (anexo II).

Pero aun así queda mucho por hacer, comparando convenios entre el del fútbol femenino con el del fútbol masculino, una de la mayor brecha es el salario bruto año en donde en el salario femenino son encontramos en cifra mínima de 16000 euros brutos anuales, mientras que en el salario del fútbol masculina la cifra mínima es de 155000 euros brutos anuales. La jornada laboral semanal es otro punto para mejorar, en el fútbol femenino hay posibilidad de realizar contratos al 75%, mientras que en el fútbol masculino no existe esta posibilidad y son todos los contratos a jornada completa.

Como conclusión, diría que el instrumento de negociación de la Huelga es uno de los instrumentos que más eficaces es para conseguir derechos tan dignos de estar en vigor en estos momentos en los que nos encontramos, en ocasiones son derechos tan “ridículos” que parece mentira que se tenga que pasar por negociaciones tan arduas y prolongadas en el tiempo para conseguir estos derechos, como algunos que ya hemos hablado como el salario mínimo, o el de maternidad y lactancia.

Aunque son pequeños cambios y pasos los que se van dando, es cierto, que en los últimos años se ha avanzado en este campo y se ve reflejado en el día a día en los campos de fútbol, un cambio de mentalidad en la sociedad española ha hecho que se avance en términos tan importantes para las que de una manera profesional se dedican al deporte rey, como es el fútbol. En referencia al párrafo anterior me gustaría hacer una referencia a uno de los últimos eventos ocurridos en nuestra ciudad, Zaragoza, la final de la copa de la Reina de 2024(18 de mayo), donde se utilizó el estadio de La Romareda donde hubo 25617 espectadores, por tanto, a la sociedad española parece que le va interesando el fútbol femenino y tendremos que dejar de oír eso de que se gana lo que se genera, que siempre ha sido la frase estrella para justificar que el salario de las futbolistas sea inferior al de sus compañeros los futbolistas. Un dato importante, más en este evento fue la presencia de la Reina de España, Doña Leticia Ortiz, la segunda vez en la historia de la competición en la que la Reina está presente, la primera vez fue en Granada en 2019.

Para apoyar la razón mencionada en el párrafo anterior, el 25 de mayo de 2024, se disputa en Bilbao la final de la UEFA WOMEN'S CHAMPIONS LEAGUE, donde el lleno está asegurado con un cartel de *sold out* colgado, un total de 53331 de localidades vendidas para ver fútbol femenino.

Como se está viendo últimamente el fútbol femenino está siendo apoyado por la sociedad, por las autoridades y se están dando grandes pasos de igualdad, es un camino que ha tenido muchas trabas, pero

por fin, parece que el esfuerzo de muchas está teniendo recompensa. Por supuesto, hay que seguir trabajando para que, dentro de unos años, nuestras futbolistas puedan tener una vida digna y dedicarse completamente al deporte, lo que también hará que las competiciones sean más preparadas y profesionales, por tanto, más atractivas.

Para concluir, quiero hacer varias reflexiones y poner fin así a la cuestión de los deportistas profesional y más en concreto al fútbol femenino en España.

Bajo mi punto de vista, es muy difícil diferenciar entre deportista profesional y deportista amateur, solo por el simple hecho de la retribución, ya que en ocasiones el deportista amateur dedica muchas horas a dicha preparación de la competición y las características son las mismas que el deportista profesional, no nos quedemos solo con las disciplinas deportivas más conocidas, sino vayamos un poco más allá, sino deportes que son olímpicos pero son minoritarios, la gran mayoría de estos deportistas no llegan a tener una retribución y por tanto, considerarlo profesional es complicado, es una línea fina que creo que debería regularse, ya que todos los conceptos de deportista profesional, cualquier deportista los cumple: voluntariedad, con regularidad y por cuenta de un club o federación, la que siempre falla es la retribución, que habitualmente es para cubrir gastos y no un salario. Por ello, los deportes minoritarios necesitan que se les reconozca a sus deportistas que son profesionales, con ello recibir salarios dignos para poder competir en condiciones.

Mi último punto a reflexionar es sobre las futbolistas femeninas en España, en 2020 se firmó un convenio "ridículo", aunque fue el primer convenio que las futbolistas consiguieron alcanzar tras un largo periodo de reuniones sin acuerdo., fue un convenio para contentar a una parte de la población que soñaba con que algún día se les sería reconocido el esfuerzo realizado durante años para llegar a ser reconocidas como futbolistas profesionales, en un país donde el fútbol siempre ha sido el deporte rey. Para mí, toda esta desventaja que han tenido las mujeres en el fútbol, viene por el poco apoyo de las administraciones públicas, la poca visibilidad medios de comunicación y un discurso ignorante de la sociedad española que no se ha parado ni 5 minutos a ver un partido de fútbol femenino "se gana lo que se genera", y el problema, es que en ocasiones, no ha dejado generar, porque no se ha dado la suficiente visibilidad, a lo mejor, pensando que no iba a verlo nadie y era mejor no televisar partidos, hasta el momento en que sin nadie preverlo la Selección Española de Fútbol se planta en la final de un mundial y la gana, y aquellas mujeres que no tenían visibilidad comienzan a tenerla. La audiencia media de la final del mundial fue de 7,4 millones de espectadores y una cuota de pantalla del 71,1%<sup>18</sup>, una audiencia que no está nada mal para ser las primeras ocasiones que se da tanta visibilidad al fútbol femenino. Pero es que no hace falta irse lejos, final de la copa de la reina 2024 en Zaragoza, se abren las puertas del Estadio Municipal de la Romareda y se congrega una final de 25617 espectadores.

Mi reflexión final es que... ¿el fútbol femenino no interesa o es que no interesa que el futbol femenino interese? A la vista esta, que en cuento se abren las puertas tanto de estadios como de medios de comunicación, la sociedad española responde. Por tanto, el convenio colectivo que fue un gran paso para las futbolistas en España debe seguir avanzando, que hará que nuestras futbolistas puedan dedicarse plenamente al deporte, asegurando una carrera de garantías, lo que hará que se convierta en un futbol de mas calidad y por supuesto, profesional.

---

<sup>18</sup> Según Barlovento Comunicación realizados a través de las cadenas codificadas por Kantar.

## **Bibliografía.**

Cardenal Carro, Miguel. Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Extremadura. Una propuesta sobre el concepto de deportista profesional. (Nota extrapolable al ámbito de aplicación de otras relaciones laborales especiales. Revista del ministerio del trabajo e inmigración número 83, págs. 125 a 150; 2009.

Castañer Herranz, C. En busca de la igualdad en el fútbol femenino español. diario.es: <https://branded.eldiario.es/igualdad-futbol-femenino/#top>; 28 de marzo de 2022

Correa Carrasco, M. La naturaleza jurídica y eficacia del Convenio Colectivo del fútbol femenino. Revista Aranzadi de Derecho de Deporte y Entretenimiento (71);2021

El Confidencial. Una huelga para ser mileuristas: por qué paran las futbolistas. ElConfidencial.com: [https://www.elconfidencial.com/deportes/futbol/2019-11-16/futbol-femenino-huelga-afe-club-convenio-salario-minimo\\_2339408/](https://www.elconfidencial.com/deportes/futbol/2019-11-16/futbol-femenino-huelga-afe-club-convenio-salario-minimo_2339408/);19 de noviembre de 2021

ESPN.Las futbolistas en Inglaterra tendrán baja por maternidad. [https://espndeportes.espn.com/futbol/inglaterra/nota/\\_/id/9845154/premier-league-femenina-inglaterra-cubrira-baja-maternidad-jugadoras](https://espndeportes.espn.com/futbol/inglaterra/nota/_/id/9845154/premier-league-femenina-inglaterra-cubrira-baja-maternidad-jugadoras);27 de enero de 2022

Faipoux, M. La movida historia del fútbol femenino francés. Reinas del Balón: <https://reinasdelbalon.com/la-movida-historia-del-futbol-femenino-francés/>;2 de Junio de 2020.

Instituto Europeo de la igualdad de género. La igualdad de género en el deporte. MH-02-15 937-ES-N 978-92-9218-969-3 10.2839/87106

Jefatura del Estado. (1985). Real Decreto 1006/1985, de 26 de junio, por el que se regula la relación laboral especial de los deportistas profesionales. Boletín Oficial del Estado.

Jefatura del Estado. (1990). Ley 10/1990, de 15 de octubre, del Deporte. Boletín Oficial del Estado.

Jefatura del Estado. (2020). Resolución de 11 de agosto de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo para las futbolistas que prestan sus servicios en clubes de la primera división femenina de fútbol. Boletín Oficial del Estado.

Jefatura del Estado (2023). Resolución de 30 de diciembre de 2022, por la que se aprueba la ley 39/2022 de 30 de diciembre del deporte.

López Cumbre, Lourdes. Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Cantabria. La libertad sindical en el fútbol profesional. Revista de jurisprudencia laboral número 3/2020. Martínez Rodríguez, José Antonio, La indemnización por término del contrato temporal en los deportistas profesionales. Comentario a la STS 344/2020, de 23 de enero de 2020. Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social número 59; 2021.

Marugán Pintos, Begoña. El deporte femenino, ese gran desconocido. Instituto de Estudios de Genero de la Universidad Carlos III de Madrid;2019

Pazos Pérez, Alexandre. La retribución de los deportistas profesionales con especial referencia a los futbolistas. Doc. Labor., núm. 108-Año 2016-Vol. III. ISSN: 0211-8556. La retribución de los deportistas, págs. 81 a 107.

REVISTA DE JURISPRUDENCIA LABORAL - Número 3/2020 . La libertad sindical en el fútbol profesional;2020

REVISTA DE JURISPRUDENCIA LABORAL - Número 10/2022. Las futbolistas profesionales y sus derechos de libertad sindical y de no discriminación por razón de sexo;2022

RTVE.es/EFE. (22 de octubre de 2019). Primera División Femenina. Las futbolistas de Primera van a la huelga por el bloqueo de la negociación del convenio colectivo. rtve.es: <https://www.rtve.es/deportes/20191022/futbolistas-primera-division-anuncian-convocatoria-huelga/1984322.shtml>

Sáez Lara, C. (2020). Relaciones colectivas en el deporte profesional femenino. Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF, 449-450, 21-56.

Teixeira Correia, Lucío Miguel. Especificidades de los regímenes jurídicos de los deportistas profesionales en Portugal y España. Colección del derecho y seguridad social por la Agencia estatal Boletín Oficial del Estado;2021

Vicente-Herrero MT (dirección y coordinación) Ramírez Iñiguez de la Torre MV, Capdevila García L, Terradillos García MJ, Aguilar Jiménez E, Vicente-Herrero MT, Torres Alberich JI, Torres Vicente A, Ranchal Sánchez A, Crespo Pérez JdD. El deportista como trabajador: Riesgos laborales, su prevención y abordaje. Grupo de Trabajo Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo (AEEMT); 2019.

Jurisprudencia.

STSJ de Andalucía (Granada) de 23 de octubre de 1991

STSJ de Castilla y León (Burgos) de 18 de diciembre 1989/34

STSJ de Madrid de 3 de octubre de 1989/35

STSJ País Vasco de 19 de octubre

STSJ de Valencia de 8 de mayo de 1992