



EL CONVENIO COLECTIVO DE LAS FUTBOLISTAS PROFESIONALES

Autor: Raúl Plasencia Petenchi

Tutor: Francisco Trujillo Pons

Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos

Curso: 2022-2023

ÍNDICE

1. RESUMEN	2
2. INTRODUCCIÓN	3
3. MARCO JURÍDICO APLICABLE	3
3.1. Normativa nacional	3
3.1.1. Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (ET)	3
3.2. Normativa Comunitaria	7
3.2.1. Directivas comunitarias	7
3.3. Normativa Internacional	7
3.4. La Normativa Comunitaria e Internacional del Convenio Colectivo de las futbolistas profesionales	8
3.5. Estatuto básico diferenciado en España	9
3.5.1. El Real Decreto 1006/1985: Ámbito de aplicación	9
3.5.1.1. Plano jurídico: Análisis del tipo legal de contrato de trabajo deportivo	9
3.5.1.2. Plano fáctico: Los problemas de calificación jurídica y sus elementos calificadores	12
3.5.2. RLE de los deportistas profesionales	14
3.5.2.1. El carácter laboral y especial de la relación de trabajo de los deportistas profesionales	14
4. RAMA DEL DEPORTE: FUTBOLISTAS PROFESIONALES	15
4.1. Análisis del convenio colectivo de las futbolistas profesionales: Antecedentes, conflicto y falta de equiparación	15
4.2. Conflictividad laboral	17
4.3. Brecha salarial	24
4.3.1. Trascendencia de la doctrina asentada: los lentos avances de la igualdad en el deporte profesional	29
4.3.2. Registro Salarial Obligatorio	30
4.4. Seguridad Social	31
4.5. Derechos individuales	33
4.6. Derechos colectivos: Derecho a la Libertad Sindical y Comentario de una Sentencia	34
4.7. Prevención de Riesgos Laborales: evolución de los riesgos y ver las nuevas enfermedades	35
5. CONCLUSIONES	36
5.1. LEGE DATA	36
5.1.1. Realidad del Real Decreto 1006/1985	36
5.1.2. Realidad del Convenio Colectivo de las futbolistas profesionales	37
5.2. LEGE FERENDA	38
5.2.1. Propuesta de una mejora del Real Decreto 1006/1985	38
5.2.2. ¿Por qué se debería incluir a las futbolistas profesionales en el Estatuto de los Trabajadores?	39
5.3. Comparativa entre el convenio colectivo femenino y masculino de fútbol	39
6. BIBLIOGRAFÍA	41
6.1. WEBGRAFÍA	41

1. RESUMEN

El objetivo principal de este trabajo es analizar de una forma exhaustiva el Convenio Colectivo de las futbolistas profesionales. Desde aquí desarrollaremos los aspectos más relevantes del mismo, como son la conflictividad laboral, la brecha salarial, la Seguridad Social (SS), los derechos individuales y colectivos, y la Prevención de Riesgos Laborales (PRL). Además, se estudiará una sentencia, en el que se detallará un conflicto colectivo que hubo en el fútbol femenino, y que hoy en día sigue generando polémica.

Pero antes de abordar la parte principal del trabajo, se expondrá la normativa nacional y comunitaria. Acto seguido, se repasará el Real Decreto (RD) 1006/1985, donde se profundizará su ámbito de aplicación y la relación laboral de los deportistas profesionales.

Para finalizar el trabajo, realizaré un LEGE DATA y un LEGE FERENDA. Por último, haré una comparación entre el convenio colectivo de las jugadoras con el de sus homólogos masculinos.

Palabras Clave: RD, Futbolistas Profesionales, Convenio Colectivo, Brecha Salarial, Conflicto Laboral.

ABSTRACT

The main objective of this work is to analyse in an exhaustive way the Collective Bargaining Agreement for professional female football players. From here we will develop the most relevant aspects of it, such as labour conflict, the wage gap, Social Security (SS), individual and collective rights, and Occupational Risk Prevention (ORP). In addition, a judgement will be studied, detailing a collective conflict that took place in women's football, and which continues to generate controversy today.

But before tackling the main part of the work, national and EU regulations will be presented. Then, the Royal Decree (RD) 1006/1985 will be reviewed, where its scope of application and the employment relationship of professional sportsmen and sportswomen will be examined in depth.

To conclude the work, I will carry out a LEGE DATA and a LEGE FERENDA. Finally, I will make a comparison between the collective bargaining agreement of female players and that of their male counterparts.

Keywords: DR, Professional Football Players, Collective Bargaining Agreement, Wage Gap, Labour Conflict.

2. INTRODUCCIÓN

¿Por qué he escogido el Convenio Colectivo de las futbolistas profesionales para mi TFG? Esa es la primera pregunta que debo responder, al menos a mí mismo, para poder comenzar el trabajo desde una base firme y esperanzadora.

La realidad es que el fútbol siempre ha sido mi pasión (es mi deporte favorito desde niño). Lo he practicado durante muchos años y, actualmente, tengo la suerte de vivirlo desde el banquillo como entrenador.

Por lo tanto, he seleccionado este tema por pura pasión y devoción hacia este maravilloso deporte. Además, he elegido el Convenio Colectivo de las futbolistas profesionales porque pienso que el fútbol femenino tiene mucho potencial y una gran capacidad de desarrollo. De hecho, estoy convencido de que puede convertirse en el deporte femenino más visto del país, e incluso equipararse económica y laboralmente al fútbol masculino.

A partir de aquí, el objetivo de este TFG es dar a conocer y visibilizar el Convenio Colectivo de las futbolistas profesionales -ya que apenas hay análisis y estudios sobre ello-. Además, dicho Convenio requiere de muchas mejoras y atenciones, a pesar de que es un gran punto de partida para los intereses de las propias deportistas.

No en balde, estamos hablando de un documento que lleva 3 años sin ser renovado y requiere de cierta atención administrativa. Aunque desde mi perspectiva, optaría por crear un Real Decreto (RD) para que la normativa adquiriese una mayor fuerza jurídica.

Por otra parte, también hago este TFG, puesto que la normativa vigente acerca de la relación laboral de los deportistas profesionales (RD 1006/1985), está muy obsoleta y cualquier estudio o trabajo al respecto es bueno para su desarrollo futuro.

En definitiva, este trabajo dará pie a conocer los diferentes puntos del Convenio Colectivo de las futbolistas profesionales, e incluso puede aportar un granito de arena hacia una renovación y actualización del actual Convenio Colectivo.

3. MARCO JURÍDICO APLICABLE

3.1. Normativa nacional

3.1.1. Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (ET)

Para llegar al actual ET, se ha tenido que avanzar y mejorar la Ley, derogando las anteriores disposiciones, siendo el RD Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, el primer ET de la historia.

A partir de aquí, voy a analizar el actual texto refundido del ET, repasando todos los puntos de una manera general para dar sentido al documento y se pueda comprender la materia que desarrolla el mismo.

Ley del ET:

- **TÍTULO I. De la relación individual de los trabajadores**

CAPÍTULO I. Disposiciones generales

SECCIÓN 1ª. Ámbito y fuentes

En esta Sección 1ª, nos habla del ámbito de aplicación que tiene, después nos explica las distintas Relaciones laborales de carácter especial (RLE), en el que me centraré en el de los deportistas profesionales, y por último están las fuentes de la relación laboral.

SECCIÓN 2ª. Derechos y deberes laborales básicos

SECCIÓN 3ª. Los elementos y eficacia del contrato de trabajo

En la Sección 3ª se menciona las cuestiones relativas a los menores de edad, la capacidad para contratar, la forma y validez del contrato.

SECCIÓN 4ª Las modalidades del contrato de trabajo

En la última sección del Capítulo I, se manifiestan las distintas modalidades del contrato de trabajo, siendo estas el trabajo en común y a distancia, y los contratos de grupo, tiempo parcial, y el de relevo.

CAPÍTULO II. El contenido del contrato de trabajo

SECCIÓN 1ª. Duración del contrato de trabajo

En esta Sección, se ven los puntos del periodo de prueba, la duración del propio contrato y el contrato fijo-discontinuo.

SECCIÓN 2ª. Derechos y deberes derivados del contrato,

Siguiendo con la Sección 2ª, se puede observar los derechos y deberes derivados del contrato, siendo estos, la no discriminación en las Relaciones Laborales (RRL), la inviolabilidad de la persona del trabajador, la seguridad y salud en el trabajo, la dirección y control de la actividad, los derechos de los trabajadores que tienen a la intimidad en relación con el entorno digital y a la desconexión, y el pacto de no concurrencia y de permanencia en la empresa.

SECCIÓN 3ª. Clasificación profesional y promoción en el trabajo

En la Sección 3ª, se explica el sistema de clasificación profesional, la FP, los ascensos y la promoción laboral y monetaria.

SECCIÓN 4ª. Salarios y garantías salariales

En esta Sección 4ª, se puede percibir la igualdad por sexo, las gratificaciones extraordinarias, la imposibilidad en materia de pagos y prestación, el SMI (Salario Mínimo Interprofesional) y FOGASA (Fondo de Garantía Salarial).

SECCIÓN 5ª. Tiempo de trabajo

Para acabar con el Capítulo II, se ve la jornada, las horas extraordinarias, las vacaciones, los descansos, permisos y fiestas, y los turnos nocturnos.

CAPÍTULO III. Modificación, suspensión y extinción del contrato de trabajo

SECCIÓN 1ª. Movilidad funcional, geográfica y las distintas modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo

SECCIÓN 2ª. Garantías por cambio de empresario

En la Sección 2ª, se habla de la subcontratación de obras y servicios, la cesión de trabajadores y la sucesión de empresas.

SECCIÓN 3ª. Suspensión del contrato.

En esta Sección 3ª, se ven las causas y efectos de dicha suspensión, las excedencias, la disminución de la jornada por razones principalmente salariales, el mecanismo RED de flexibilidad y estabilización del empleo y la suspensión con reserva de puesto de trabajo.

SECCIÓN 4ª. Extinción del contrato

En esta Sección, se tratan las causas de la extinción de contrato, que pueden ser tanto subjetivas como objetivas; entre otras, el despido disciplinario, improcedente, etc.

SECCIÓN 5ª. Procedimiento Concursal

CAPÍTULO IV. Las faltas y sanciones de los trabajadores

CAPÍTULO V. Los plazos de prescripción

SECCIÓN 1ª. Prescripción de acciones derivadas del contrato

SECCIÓN 2ª. Prescripción de sus caducidades y tiempos de prescripción

- **TÍTULO II. De los derechos de representación colectiva y de reunión de los trabajadores**

CAPÍTULO I. De los derechos de representación colectiva

SECCIÓN 1ª. Los órganos de representación

En esta Sección, nos dice los órganos de representación que existen como el comité de empresa, delegados de personal, etc.

SECCIÓN 2ª. El procedimiento electoral

En esta Sección 2ª, nos desarrolla el procedimiento electoral, que se aplica a través de la elección del comité de empresa, la votación para los órganos de representación mencionados anteriormente, los representantes en materia de trabajos fijos-discontinuos o solamente discontinuos, la mesa electoral, sus reclamaciones, y las funciones de la mesa.

CAPÍTULO II. Del derecho de reunión

En este Capítulo II, se trata en materia del derecho de reunión las asambleas de trabajadores, el lugar de reunión, la convocatoria, las votaciones y el los locales y el tablón de anuncios.

- **TÍTULO III. De la negociación colectiva y los convenios colectivos**

CAPÍTULO I. Disposiciones generales

SECCIÓN 1ª La naturaleza y efectos de los convenios

En esta Sección 1ª, se habla del concepto y eficacia que existen, las unidades de negociación, la concurrencia, el contenido, y la vigencia.

SECCIÓN 2ª. La legitimación.

En la sección 2ª, se trata de la legitimación y todo lo relacionado con la comisión negociadora.

CAPÍTULO II. El procedimiento

SECCIÓN 1ª. La tramitación, su validez, y su aplicación e interpretación

3.2. Normativa Comunitaria

3.2.1. Directivas comunitarias

Las directivas comunitarias están desarrolladas en el *artículo 288 del TFUE*, en el que indica explícitamente lo siguiente:

“Para ejercer las competencias de la Unión, las instituciones adoptarán reglamentos, directivas, decisiones, recomendaciones y dictámenes.”

El reglamento tendrá un alcance general. Será obligatorio en todos sus elementos y directamente aplicable en cada Estado miembro.

La directiva obligará al Estado miembro destinatario en cuanto al resultado que deba conseguirse, dejando, sin embargo, a las autoridades nacionales la elección de la forma y de los medios.

La decisión será obligatoria en todos sus elementos. Cuando designe destinatarios, sólo será obligatoria para éstos.

Las recomendaciones y los dictámenes no serán vinculantes.”

3.3. Normativa Internacional

Las normas internacionales del trabajo son instrumentos jurídicos desarrollados por los mandatarios de la Organización Internacional de los Trabajadores (OIT), que son los distintos gobiernos, trabajadores y empleadores, donde se establecen los principios y derechos básicos en el trabajo.

Estas normas se dividen en convenios, mencionado a continuación los más básicos, siendo estos tratados internacionales vinculantes que se ratifican por los Estados Miembros:

“Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación”, 1948 (núm. 87)

Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98)

Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29) y su protocolo de 2014.

Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105)

Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138)

Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182)

Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100)

Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)

Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155)

Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187)”

3.4. La Normativa Comunitaria e Internacional del Convenio Colectivo de los futbolistas profesionales

Esta misma se basa en una serie de acuerdos y reglamentaciones destinados a promover la igualdad de género y proteger los derechos laborales de las deportistas. Dichos derechos son los siguientes:

1º) La convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer (CEDAW), de las Naciones Unidas, que establece el derecho de las mujeres a la igualdad en el ámbito laboral y la eliminación de la discriminación de género.

2º) La carta europea de derechos fundamentales, que incluye el derecho a la igualdad de remuneración por el mismo trabajo, la protección social y laboral, y la no discriminación en el empleo.

3º) La directiva de la Unión Europea (UE) sobre Igualdad de trato en el empleo, que prohíbe la discriminación por razones de género en el acceso al empleo, la formación y las condiciones laborales.

4º) La convención internacional sobre los derechos de los niños, que establecen que tienen derecho a un trato equitativo y justo en el deporte y a la protección contra cualquier explotación.

5º) La declaración universal de los derechos humanos, que reconoce el derecho de todas las personas a un trabajo digno y justo, así como a la igualdad de remuneración por el mismo trabajo.

3.5. Estatuto básico diferenciado en España

3.5.1. El Real Decreto 1006/1985: Ámbito de aplicación

3.5.1.1. Plano jurídico: Análisis del tipo legal de contrato de trabajo deportivo

- **Los deportistas profesionales: los presupuestos sustantivos del contrato de trabajo deportivo:**

Son deportistas profesionales según lo establecido en el artículo 1.2. del RD 1006/1985, en el que concretamente se expone que: *“Son deportistas profesionales, 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.”

En definitiva, serán deportistas profesionales aquellas personas físicas que reúnan las siguientes condiciones:

1º) Dedicación a la práctica del deporte en el ámbito de un club o entidad deportiva:

El RD 1006/1985 exige la dedicación a la *“práctica del deporte”* en el ámbito de *“un club o entidad deportiva”*, en el que quedan excluidos aquellos trabajadores al servicio de los clubes o entidades deportivas que no presten actividades deportivas, como ahora el personal de limpieza, los utilleros...

En cambio, los entrenadores y técnicos si están incluidos como *“deportistas profesionales”* que maneja este RD, aunque no se dediquen a la práctica del deporte, respondiendo a la dinámica *“entrenamiento-competición”*.

Además estos colaboran en la práctica deportiva y su trabajo tiene similitudes con el de los deportistas profesionales, por lo que se les incluye como *“deportistas profesionales”*.

2º) Voluntariamente:

La voluntariedad en la práctica deportiva, da nota a la relación laboral, aplicada en el artículo 1.1. ET, donde se hace igualmente extensible al contrato de trabajo deportivo. Por lo que cualquier actividad deportiva que no se preste voluntaria o libre no podrá caer sustantivamente en el ámbito laboral, dejando de lado las actividades deportivas que imponga la ley, como ahora la penitenciaria, la educativa etc.

3º) Regularidad:

La regularidad en la práctica deportiva están excluidas de las situaciones en las que la actividad se desarrolla de una forma marginal u ocasional para un empleo, incluso con un salario.

A estos efectos, el artículo 1.4. del RD 1006/1985 determina expresamente que *“las actuaciones aisladas para un empresario u organizador de espectáculos públicos, de deportistas profesionales a que se refiere este RD, estarán excluidas de la presente regulación, sin perjuicio del carácter laboral común o especial que pueda corresponder a la contratación y de la competencia de la jurisdicción laboral para conocer de los conflictos que surjan en relación con la misma.”*

En definitiva, sí que se trata de una práctica deportiva retribuida pero están fuera del ámbito aplicativo del RD 1006/1985, puesto que éste contempla como presupuesto para su aplicación la prestación de actividad del deportista profesional de forma habitual y regular en favor del mismo empresario, y no cuando se presta para un acto concreto y específico o servicio, ajeno a cualquier periodicidad, como es el caso de un jugador de golf o un tenista.

4º) Dependencia:

La actividad deportiva queda incluida en el ámbito de la RLE de los deportistas profesionales que regula este RD, si el deportista se pone *“dentro del ámbito de organización y dirección”* de un club o entidad deportiva, si se da la dependencia (artículo 1.1. ET)

Los deportistas profesionales que practican y viven del mismo, pero que organizan y dirigen su propia actividad retribuida, no son *“deportistas profesionales”* en el RD 1006/1985, ni trabajadores por cuenta ajena, son deportistas profesionales *“autónomos”*, vinculados con terceros y se instrumenta a través de contratos civiles y mercantiles.

5º) Ajenidad:

La onerosidad de prestaciones que implica para ambas partes contratantes, nota igualmente distintiva de toda relación laboral (artículo 1.1. ET), a través de la obligación del empresario de retribuir al trabajador, señalado en el párrafo 2º del artículo 1.2. del RD 1006/1985 ya mencionado anteriormente.

Esto se trata de una exclusión meramente declarativa, y no hay retribución si solamente se produce una compensación de los gastos.

- **Los clubes o entidades deportivas:**

1º) Concepto legal del club o entidad deportiva:

El artículo 1.2. del RD 1006/1985 habla de *“club o entidad deportiva”*, pero no concreta su significado. Por lo que en principio nos queda lo que dice el artículo 13 de la Ley del Deporte, que expone explícitamente que son *“las asociaciones privadas, integradas por personas físicas o jurídicas que tengan por objeto la promoción de una o varias modalidades deportivas, la práctica de las mismas por sus asociados, así como la participación en actividades y competiciones deportivas.”*

Estos se clasifican en clubes deportivos elementales básicos y Sociedad Anónima Deportiva (SAD), donde se tienen que inscribir en el Registro de Asociaciones Deportivas para que tengan la condición de club deportivo.

2º) Relaciones entre deportistas profesionales y empresas o firmas comerciales:

El artículo 1.3. del RD expone que *“Quedan incluidas en el ámbito de aplicación del presente RD las relaciones con carácter regular establecidas entre deportistas profesionales y empresas cuyo objeto social consista en la organización de espectáculos deportivos, así como la contratación de deportistas profesionales por empresas o firmas comerciales, para el desarrollo, en uno y otro caso, de las actividades deportivas en los términos previstos en el número anterior.”*

De modo que el concepto de *“club o entidad deportiva”* como *“empresario laboral”* no viene definido por su objeto social, sino por la existencia de un deportista profesional a su cargo.

3º) Relaciones entre deportistas profesionales y Federaciones Nacionales:

El artículo 1.6. del RD 1006/1985 establece que *“las presentes normas no serán de aplicación a las relaciones entre los deportistas profesionales y las Federaciones Nacionales cuando aquéllos se integren en equipos, representaciones o selecciones organizadas por las mismas.”*

De forma que en el contrato de trabajo sólo pueden configurarse como sujetos de contratación a nivel de empresario los clubes o entidades deportivas, nunca las Federaciones Nacionales.

4º) Relaciones entre los deportistas de alto nivel integrados en los programas de preparación olímpica y las Federaciones Nacionales:

Se consideran deportistas de alto nivel los deportistas federados que figuran en las relaciones elaboradas anualmente por el Consejo Superior para participar en competiciones organizadas por las Federaciones Internacionales o el Comité Olímpico Internacional (COI).

Estos deportistas suelen recibir de su Federación ayudas económicas para hacer frente a los gastos derivados de su preparación hasta la celebración del evento deportivo de que se trate y quedan obligados a mantener los resultados deportivos requeridos para seguir siendo considerados deportistas de alto nivel, según el RD 971/2007.

Pues bien, el artículo 13.2 del RD 971/2007 niega la existencia de cualquier tipo de relación laboral entre los deportistas de alto nivel y las Federaciones, exponiendo que:

“Los deportistas de alto nivel, mayores de 18 años, que, en razón de su actividad deportiva o de cualquier otra actividad profesional que realicen, no estén ya incluidos en cualquiera de los regímenes de la SS, podrán solicitar su inclusión en el campo de aplicación del Régimen Especial de la SS de trabajadores por cuenta propia o autónomos, quedando afiliados al sistema y asimilados a la situación de alta, mediante la suscripción de un convenio especial con la TGSS.

3.5.1.2. Plano fáctico: Los problemas de calificación jurídica y sus elementos calificadores

- **Los criterios delimitadores entre el contrato de trabajo deportivo y otras figuras afines**

1º) La calificación hecha por las partes de la naturaleza jurídica de una relación determinada es irrelevante.

Los tribunales expresan que lo que determina la profesionalidad y la relación laboral no es la calificación efectuada por las partes como profesional o aficionado sino la naturaleza de las prestaciones que formen parte del contenido estipulado en el contrato.

2º) La calificación de profesional o aficionado de un deportista, realizada por la Federación deportiva correspondiente, no tiene efectos en el ámbito jurídico-laboral, sin vincular a los tribunales propios, por lo que es factible que éstos lleguen a diferentes conclusiones a tal calificación.

3º) El principal criterio de diferenciación a la hora de calificar la relación jurídica del deportista es el que atiende a la naturaleza de las prestaciones constituidas o practicadas por las partes contratantes.

4º) Dada la escasa virtualidad definitoria de los indicios, en la medida en que muchos de ellos no son exclusivos del contrato de trabajo deportivo, lo decisivo será la combinación de estos en cada caso concreto y en atención a la perspectiva de la búsqueda.

- **La delimitación entre el contrato de trabajo deportivo y el contrato de patrocinio deportivo**

1º) El anunciante o la agencia de publicidad contrata con un medio una difusión publicitaria, de forma que el deportista ocupa la posición de medio-objeto, actuando como soporte material del mensaje publicitario.

2º) La empresa o firma comercial anunciante contrata los servicios del deportista para que ejerza su actividad, bien sea con carácter regular o bien para actuaciones aisladas. En todos estos supuestos coinciden en la persona del deportista la condición de medio-sujeto, que ostenta la disponibilidad del soporte y de medio-objeto, actuando como soporte mismo.

- **La delimitación entre el deportista profesional y el deportista aficionado**

1º) Es innecesaria la calificación jurídica, como aficionado o deportista de élite, ya que los contratos tienen la naturaleza en su propio contenido.

2º) La calificación de aficionado o profesional, realizada por la Federación deportiva correspondiente no produce efectos en la esfera jurídico-laboral y no vincula a los tribunales propios de ella, por lo que es factible que éstos lleguen a conclusiones distintas en orden a tal calificación.

3º) Es indiferente a estos efectos la categoría del equipo deportivo en el que milita el deportista.

De esta manera, el deportista no pierde la condición de profesional por el hecho de que el club tenga carácter “no profesional” y no esté autorizado en el ámbito federativo para contratar deportistas profesionales.

4º) Lo que realmente determina la profesionalidad, es la existencia de una remuneración a cambio de los servicios prestados, pues la ausencia de salario comporta la condición de deportista aficionado.

- **El proceso de laboralización de la relación contractual de los deportistas profesionales:**

El trabajo de los deportistas profesionales por cuenta ajena veía siendo excluido del ámbito de aplicación de la legislación laboral por diversas normas legales, federativas y reglamentarias en las que se establecía un “*contrato tipo*” entre el club y el deportista profesional y se sustraía de la competencia de los órganos jurisdiccionales laborales los conocimientos de los pleitos suscitados por el mismo.

Todo empieza con la sentencia del Tribunal Central de Trabajo de 24 de junio de 1971, aunque no tenía una unanimidad absoluta.

Después siguió la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del ET.

Paralelamente se pasa a la Ley General de Cultura Física y del Deporte, que es la ley 13/1980, de 31 de marzo, que asentó los aspectos laborales de la relación de trabajo del deportista profesional.

Sobre estos aspectos se publicó el RD 318/1981, de 5 de febrero que reguló por primera vez la Relación Laboral Especial (RLE) de los deportistas profesionales.

Se siguió con la Ley 32/1984, que modificó algunos artículos de la Ley 8/1980, y de esta Ley se pasó al vigente RD 1006/1985, derogando la anterior ley.

3.5.2. RLE de los deportistas profesionales

3.5.2.1. El carácter laboral y especial de la relación de trabajo de los deportistas profesionales

La inclusión en el ámbito normativo del Derecho Laboral ha de hacerse salvando una serie de particularidades impuestas en la especialidad de la propia actividad del deportista.

La calificación de esta relación laboral como especial resulta admisible si puede considerarse que es razonable, y lo es, ya que la especificidad deriva de la naturaleza del trabajo.

La prestación profesional del deportista presenta especiales características por la cualidad de las personas que la prestan, por el tipo de funciones que se realizan y el lugar donde trabajan, con las siguientes especialidades:

Posesión de aptitudes concretas.
Particular cualificación.
Periodo en el que está en plenitud de condiciones.

Desde la perspectiva del objeto, la prestación profesional del deportista se caracteriza porque se integra en un “*espectáculo*” dirigido al público.

Finalmente, las prestaciones laborales de los deportistas profesionales se caracterizan por el atípico lugar de la prestación, ya que se llevan a cabo en ámbitos distintos al del establecimiento empresarial.

Como consecuencia, la regulación de algunos aspectos de la relación laboral del deportista profesional se tiene que separar de la normativa laboral común, por la necesidad de atender a la misma especialidad de la relación.

4. RAMA DEL DEPORTE: FUTBOLISTAS PROFESIONALES

4.1. Análisis del convenio colectivo de las futbolistas profesionales: Antecedentes, conflicto y falta de equiparación

- **Antecedentes:**

El 18 de febrero del 2020 se consiguió firmar el primer convenio colectivo de las futbolistas profesionales en toda la historia, permitiendo su profesionalización, después de estar mucho tiempo maltratadas por una Ley del Deporte obsoleta, en el que no eran reconocidas como futbolistas profesionales.

Esto supuso que consiguieron un marco legal en el que se regulan sus salarios, vacaciones, jornadas de trabajo etc.

Y es que estos derechos, no estaban estipulados previo al convenio.

Pero para conseguirlo, las futbolistas profesionales tuvieron un arduo trabajo que hacer, en el que se explicará a continuación todo el proceso que se tuvo que hacer.

- **Conflicto:**

El primer encuentro que se tuvo, los sindicatos no pudieron llegar a un acuerdo sobre la representatividad social en la mesa negociadora.

AFE (Asociación de Futbolistas Españoles), sindicato mayoritario, quería conseguir ser el único miembro en la mesa negociadora y esto hizo que Futbolistas ON solicitara un acto de mediación para que, junto con UGT, formen parte de la negociación.

Esto se logró, y en las primeras reuniones que tuvieron empezaron las discrepancias, ya que los sindicatos pedían un convenio en el que fuera retroactivo y la Asociación de Clubes de Fútbol Femenino (ACFF) no lo aceptó, ya que afirmaban que bastantes de las condiciones que se iban a aplicar ya se estaban realizando, creyendo que el convenio no tardaría en hacerse, pero no fue así y la negociación se estancó.

Por lo que llegó final de la temporada 2018/2019 y las futbolistas profesionales seguían sin tener convenio. y las posturas entre los sindicatos y las Asociaciones de Clubes estaban alejadas, destacando en la remuneración y parcialidad mínima, ya que los sindicatos pedían 17.000€ y una parcialidad del 75%, mientras que la Patronal no pasaba de los 14.000€ y una parcialidad del 50%.

Entonces, durante la pretemporada, se empezó a hablar de la huelga y de la posibilidad de que las jugadoras no comenzarán a jugar la siguiente temporada hasta que el convenio se aprobase. Pero esto no se hizo y la Liga Iberdrola (Primera División Femenina Profesional de España) comenzó con normalidad.

Esto fue hasta que las futbolistas se plantaron y convocaron la huelga, y aunque hubo intentos para llegar a acuerdos, al final las futbolistas de la Liga Iberdrola paralizaron la competición en la 9ª jornada y su intención era que se parase indefinidamente hasta obtener el ansiado convenio.

Esto hizo que la Patronal aceptara la parcialidad del 75% que exigían los sindicatos, y acordaron dejar la huelga en suspenso dejando 1 mes de plazo para desatascar la negociación, por lo que los sindicatos y clubes firmaron el preacuerdo del 1º Convenio.

Finalmente para desatascar la negociación fue el 18 de febrero del 2020 con la ratificación por parte de la ACFF del acuerdo alcanzado con Mediapro, ofreciendo viabilidad salarial a los clubes, la firma del documento final producido en el que se escenificó en un acto en el Congreso de los Diputados, y por tanto la creación del 1º Convenio Colectivo del Fútbol Femenino en España.

- **Falta de equiparación:**

Aunque el fútbol femenino ha crecido en los últimos años, todavía existe una gran brecha entre los salarios, los derechos y las condiciones laborales de las jugadoras profesionales, siendo las razones las siguientes:

1º) Históricamente el fútbol ha estado dominado por hombres, dirigiendo y controlando la mayoría de los equipos y ligas, llevando a que el fútbol femenino se haya pasado por alto o subestimado, reflejándose en los salarios y derechos de las futbolistas profesionales.

2º) El fútbol femenino todavía no genera los mismos ingresos que el fútbol masculino, lo que deja a los equipos y las ligas con menos recursos para invertir en el desarrollo del deporte y en la retribución de las jugadoras profesionales. Si bien está cambiando, aún queda mucho por hacer para que el fútbol femenino se convierta en un deporte lucrativo.

3º) La falta de equiparación en el convenio colectivo de las futbolistas profesionales puede ser el resultado de la falta de presión y de apoyo por parte de los sindicatos y las organizaciones de defensa de los derechos de las mujeres. En la mayoría de los casos, los sindicatos no incluyen a las jugadoras profesionales en sus acuerdos colectivos, lo que deja a las mujeres en una posición débil en el mercado laboral.

Para solucionar este punto es necesario cambiar la mentalidad y actitud de la sociedad y sobre todo, en el deporte, en el que se necesita que se apliquen medidas específicas para combatir la discriminación y la desigualdad de género en el deporte, y garantizar que las jugadoras reciban los mismos derechos y oportunidades que los jugadores masculinos.

Estas medidas podrían incluir políticas de igualdad salarial, la inclusión de las futbolistas profesionales en los acuerdos colectivos de los sindicatos, la promoción y el desarrollo del fútbol femenino a nivel local y nacional, etc.

4.2. Conflictividad laboral

- **Introducción: El desplazamiento social y normativo del fútbol femenino como deporte profesional:**

Se llegó a componer una imagen de la mujer como enemiga del fútbol, ya que se decía que el descenso de seguidores en el fútbol, partía de la presión de las mujeres para que los hombres no acudieron a ver partidos de fútbol.

Por lo que lo anterior es consecuencia de estereotipos hacia la mujer, que es vista como madre y esposa, cuyo lugar natural era la casa.

Este papel natural de la mujer es asumido por la Sección Femenina, quien ostentaba la responsabilidad de la práctica del deporte de las mujeres, donde una educación segregada por sexos orientará como una preparación de la mujer que atendiera a dar continuidad al proyecto pronatalidad de la dictadura.

El fútbol podría traer la pérdida de la esencia de la feminidad en las futuras mujeres, debido a que el deporte rey es visto como de guerreros, una lucha en que la mujer no podía hacer nada, *“en tanto premio al jugador de ahora, como lo era antes el del caballero de las justas medievales”*, ya que ellas tenían cuerpo de princesas y no de guerreras.

Si en ese ambiente comenzaba a echar a andar el fútbol femenino en España, incluso a mayores, en muchos países se tomaba la decisión de prohibir que las mujeres jueguen a fútbol, entrado ya en el Siglo XX. Con esto, me refiero al menosprecio que seguirá sufriendo el fútbol femenino hasta hoy en día, trasladando una imagen, la de la mujer futbolista, como algo fuera de lo natural, dado que es un deporte masculino.

Todo esto minusvalora al fútbol femenino. Toda esa discriminación han respondido a razones de invisibilidad, pues si ya había entrado la democracia, habría que esperar para poder considerar al fútbol femenino deporte, al menos, aficionado.

Sin embargo, el fútbol femenino está en auge, lo que unido al sentir en pro de la igualdad entre hombres y mujeres hace que se manifieste, un cambio de sentido, que no deja pasar de largo la discriminación que sufren las futbolistas en relación con la práctica del deporte rey. La calidad de nuestro fútbol femenino va en aumento, muchos de los grandes clubes históricos, como el F.C. Barcelona.

Actualmente, con el conflicto suscitado respecto de la firma del primer convenio colectivo para la Liga Iberdrola, se vuelve a abrir el debate sobre si al fútbol femenino puede acompañarle el atributo de profesional. Y, en este sentido, resulta paradójico el tratamiento lingüístico que hace la RFEF del fútbol femenino si se pone en relación con el fútbol masculino. Si a la primera y a la segunda división, en el marco de la Liga Nacional de Fútbol Profesional (LNFP), se les atribuye el adjetivo profesional, al hablar de primera división de fútbol femenino, la RFEF utiliza el adjetivo profesionalizado profesionales o no profesionales.

Se puede decir que el fútbol femenino se encuentra en fase de profesionalización en España, donde hoy por hoy no puede hablarse de un fútbol femenino profesional denominado profesional. En este sentido, inclusive el Reglamento General de la RFEF, en su artículo 122.4, incluye las licencias de fútbol profesional femenino dentro de las licencias no profesionales, aunque admite que, en la máxima categoría, la primera división nacional de fútbol femenino, en tanto *“modalidad principal”*, sí que pueden ser consideradas como profesionales.

La interpretación que puede hacerse de tales previsiones, si se tiene en cuenta la definición de deportista profesional hecha por el artículo 2 del RD 1006/1985, que no exige para nada la posesión de licencia para considerar al profesional del deporte como tal, ya que sólo exige que el deportista perciba un salario que no consista en la satisfacción de los gastos que le ocasiona la actividad.

Esto permite apreciar un intercambio de renta económica suficiente para responder a sus necesidades personales, siendo una previsión muy formalista y que va en contra de una consideración igualitaria de la mujer futbolista, pues la licencia es algo deportivo y una cuestión en el ámbito estricto de lo jurídico administrativo.

Por tanto, se puede decir que el fútbol femenino se encuentra en fase de profesionalización en España, donde hoy por hoy no puede hablarse de un fútbol femenino profesional.

Sin obviar que este efecto es fruto de un desplazamiento sistemático de la mujer del fútbol, ya que desde niños la sociedad nos coloca en los campos de los colegios a los hombres y desplaza a las niñas. No obstante, introducirse desde la perspectiva de género, puede ayudarnos a entender la resignificación del fútbol femenino y las implicaciones que tiene el conflicto, tanto en las relaciones individuales de trabajo como en las colectivas.

- **¿Existe discriminación salarial por razón de sexo en el fútbol femenino? Interpretación a la luz del principio de igual remuneración a trabajo de valor igual:**

La discriminación salarial, ocupa todos los espacios de debate sobre la igualdad entre hombres y mujeres en las sociedades democráticas más desarrolladas. El asunto de la brecha laboral de género, concretamente, el de la brecha retributiva, no siempre es discutido y tratado desde una perspectiva racional, por ello para tratar de averiguar si existe una discriminación salarial de las futbolistas frente a los hombres que practican el fútbol profesional, hay que partir de los principios de igualdad y no discriminación y, concretamente, del principio de igual retributiva a trabajo de igual valor.

Todo ello proyectado sobre el fútbol profesional, como se verá, comporta la admisión de la desigualdad retributiva como jurídicamente válida a pesar de la desigualdad material expresada con toda su crudeza entre hombres y mujeres, por la práctica de una misma actividad e incluso, a veces, en la misma empresa o grupo de empresas. Es decir, en el ámbito concreto del deporte profesional pueden entenderse jurídicamente válidas diferencias retributivas.

El principio de igualdad formal exige que a supuestos fácticos iguales deben aplicarse consecuencias jurídicas idénticas, aunque no suponga desviarse del artículo 14 CE, en el que podríamos basarnos en este tratamiento como no uniforme, ya que estamos ante la existencia de razones justificadas o razonables y no arbitrarias.

Ello implica *“la eliminación, en el conjunto de los factores y condiciones retributivas, para un mismo trabajo, o para un trabajo al que se atribuye igual valor, de cualquier discriminación, es que el trabajador tiene derecho a igualdad de trabajo, igualdad de salario”*.

Se tiene que recordar, que la importancia y dimensión económica de la competición es uno de los criterios utilizados por el Consejo Superior de Deportes (CSD) para determinar a una competición como oficial y profesional.

Si vamos hacia la concreción material, acudimos al Convenio de la OIT núm. 100, sobre igualdad de remuneración, una tasa retributiva diferente en el que puede ser independiente a la condición personal o social, como causa de discriminación jurídica entre hombres y mujeres.

Esto puede deberse a diferencias resultantes de una valoración objetiva del puesto de trabajo, en cuyo caso no quedaría lesionado el principio de igualdad de retribución entre la mano de obra del hombre y la mujer, por un trabajo de igual valor.

Lo que intento expresar es que, dado que el futbolista aporta valor a un club y el club al futbolista, con una generación de beneficios que repercute el fútbol femenino en un club en que hay sección masculina y femenina es mucho menor respecto de los hombres.

¿Puede hablarse entonces de brecha retributiva por razón de sexo?

No, al menos no en términos estrictamente jurídicos. Sucede, sin embargo, que existe otra influencia en términos de reciprocidad que es la que se produce entre fútbol y televisión.

Y, en gran medida, por el menor desarrollo del fútbol femenino, a lo que se une la falta de proyección audiovisual respecto del masculino que, entre otros motivos, se produce por la existencia de prejuicios y estereotipos basados en el género.

- **A vueltas con la negociación colectiva: el convenio colectivo como razón principal del conflicto en el fútbol femenino en España:**

El conflicto del fútbol femenino es un conflicto basado en la concertación de un convenio colectivo que asegure unos mínimos a las deportistas que practican fútbol que permitan hablar de profesión o lo profesionalicen de tal manera que asegure el respaldo de las necesidades familiares y personales de las futbolistas.

En el fútbol profesional de primera división rara vez las grandes estrellas tienen que fijarse en el convenio colectivo, pues su salario se negocia conforme a las reglas de la autonomía individual y no colectiva.

Este conflicto, que ha pasado por una huelga, con la que se produjo un parón en la jornada semanal de la Liga Iberdrola, ha traído consigo un debate sobre la negociación colectiva en relación con el deporte profesional.

Unidad de negociación:

Los convenios colectivos tienen un ámbito de aplicación determinado por la voluntad de las partes intervinientes en la negociación, es decir, son la representación de los empresarios y los trabajadores, y las responsables de determinar el mismo.

Es decir, podría producirse una diferenciación en el ámbito de aplicación personal, tanto si existiese un único convenio para jugadoras y jugadores, como en el ámbito del fútbol profesional se celebrasen 2 convenios, uno para el fútbol masculino y otro para el fútbol femenino, como se pretende ante la conflictividad generada en torno al segundo y, por la cual, ha costado que él mismo vea la luz.

Legitimación negocial:

La unidad de negociación, que determina en fin el ámbito de aplicación, está estrechamente ligada con la legitimación de la representación empresarial y sindical que interviene en la negociación del convenio. De hecho, la representatividad de la parte sindical y empresarial va a determinar, a través acuerdo, el ámbito personal del convenio.

Es por ello por lo que criterios como la audiencia electoral y la afiliación, como criterios para medir la representatividad del sindicato o la asociación empresarial, pueden no ser totalmente válidos en el ámbito del fútbol profesional.

Aunque las resoluciones anteriores no se refieren estrictamente a ello, han supuesto el inicio de una lucha entre sindicatos en el ámbito del fútbol profesional en torno a dicha legitimación negociadora, ligada con la audiencia electoral y no tanto con la implantación.

La representatividad de los sindicatos en el ámbito del fútbol profesional es un hecho controvertido y me hace plantear lo siguiente, ¿alguna vez se ha cumplido con los requisitos de legitimación del artículo 87.1 ET para negociar un convenio en este ámbito concreto? En el fútbol profesional, en el marco de la LNFP, hablamos además de un ámbito geográfico estatal y, por tanto, tanto F-ON como la AFE habrían de acreditar, al menos, que cuentan con ese 10% sobre el total de los representantes mencionados en los clubes de fútbol.

Así, los entes sindicales legitimados para negociar un convenio colectivo en el ámbito del fútbol profesional masculino serían, por natural, tanto los sindicatos más representativos a nivel estatal, UGT y CCOO, así como los sindicatos que obtuvieron un 10% del total de los órganos de representación unitaria existentes en los clubes de fútbol profesional, si los hubiera.

UGT, que intervino inicialmente en el ámbito del fútbol femenino, no estaría alejado de cumplir con lo que se ha dicho, pues es el sindicato más representativo a nivel estatal, pero habría que dudar de si realmente representa a futbolistas profesionales en un sentido material y no solamente formal.

En este sentido, debo concluir que, esta RLE requiere de un tratamiento en materia de derechos colectivos especial, que permita medir la audiencia electoral, ya que la implantación de las asociaciones empresariales en el ámbito del fútbol profesional es innecesaria, al constituirse las ligas profesionales por voluntad del legislador y que, deben incluir a todos los clubes.

Negociación colectiva en el fútbol femenino: divergencia de intereses:

La norma busca equilibrar el principio de libertad de empresa, en el que resulta necesario para asegurar la libre competencia y, en aras del principio de igualdad, introducir criterios correctores para entidades menores e, incluso, financiar el pago de la cuota empresarial y la del trabajador a la SS en el ámbito de la primera división de fútbol femenino y del artículo.12.2 de la Ley del Deporte.

No entrando en cuestiones de cuantificación económica, ya que lo que se intenta transmitir es la divergencia estructural de intereses presente en este ámbito concreto de la negociación colectiva, la ausencia de una liga profesional que goce de autonomía suficiente en su organización y funcionamiento respecto a la RFEF, ha dificultado la firma del convenio colectivo con esta entidad;

LNFP, ya que la misma está integrada *“exclusiva y obligatoriamente por todos los clubes que participen en dicha competición”*.

El ET contempla que aquellas asociaciones que cuenten con el 10% de los empresarios, en el ámbito del fútbol profesional de ámbito estatal, siempre que den ocupación al mismo porcentaje de trabajadores afectados, quedarían legitimadas para negociar dicho convenio, sin embargo, suscita una serie de preguntas. Por tanto, lo aquí expuesto serviría para enlazar con el problema de la ordenación de la negociación colectiva en el ámbito del fútbol femenino, donde no existe liga profesional y no se tiene perspectiva de que aquello vaya a ser así, pues como se dijo requeriría el otorgamiento de la calificación de profesional.

En mi opinión, la ACFF, podría contar con el 10% de los clubes de fútbol femenino e incluso más, además, podrían estar empleando al 10% de las futbolistas. Sin embargo, no cuenta con algunos equipos de los más punteros de los 16 que juegan en la Liga Iberdrola, que es el ámbito donde podría acompañar al fútbol femenino el atributo de profesional.

Todas estas cuestiones deben ponerse en relación con el artículo 2.4. del RD-ley 5/2015, que contempla que fuera de las competiciones oficiales del fútbol masculino los derechos audiovisuales pueden ser explotados y comercializados de forma directa o indirecta.

Por todo lo expuesto, parece que las ligas profesionales ostentan la legitimación para negociar en el concreto ámbito de las competiciones oficiales del fútbol profesional en representación empresarial, ya que las ligas integran casi todos los clubes. De tal manera que, ante tal divergencia de intereses, a lo que se une la inseguridad jurídica existente en este ámbito concreto de la negociación colectiva, deberían tenerse en cuenta las necesidades de articulación normativa en lo relativo a las cuestiones sindicales cuando éstas se desenvuelven en el marco de las RLE, como lo es la del deporte profesional.

Conclusiones: No sólo es una cuestión laboral:

No obstante, las cuestiones mediáticas se basan en una brecha salarial que no es tal, pues el fútbol femenino debe ir primero hacia una generación de valor, articulando ingresos publicitarios para lo que debe dársele visibilidad. Esto es, hasta que al fútbol femenino no se le vea como una oportunidad de negocio, las futbolistas seguirán relegadas.

Debiera partirse de la base de la educación, trabajar el fútbol femenino desde la base, de lo contrario, será imposible que las futuras futbolistas vean el fútbol como una profesión con la que sustentarse.

Fundamentalmente, son los estudios y la maternidad las 2 grandes trabas a que se deberán enfrentar en el futuro.

Finalmente, como conclusión fundamental, cabría destacar la imposibilidad de atender el reto de profesionalizar plenamente el fútbol en el ámbito femenino, sobre todo, por la divergencia de intereses presentes en relación con la Federación. No obstante, cabe valorar positivamente que se haya suscrito el primer convenio en sede de la práctica del fútbol femenino de primera división.

- **Conflictos actuales: Acoso sexual vía WhatsApp de un Entrenador de Fútbol:**

La situación del Alhama de Murcia, equipo de la Liga Iberdrola, es insostenible desde hace tiempo. La actuación del Mister y las faltas de respeto hacia las futbolistas hacen que el vestuario sea un infierno. *“Las jugadoras sufren un acoso continuo por parte de Randri García, quien se dirige a ellas con insultos y desprecios.”* Debido a estas actitudes, la mayoría de las jugadoras no se sienten cómodas e incluso una de ellas ha pedido la baja laboral por esta situación.

Esta situación estalló cuando todas las futbolistas recibieron una imagen sexual del mismo entrenador en sus teléfonos y, en esa imagen, aparecían integrantes del staff “*desnudos tras ducharse*” en el vestuario. Más allá de esto, las condiciones de la situación irregular empeoró, ya que esa imagen llegó a manos de una menor de edad, que es delegación profesional. Esta situación “*insostenible*” viene de larga data.

Las acusaciones “*involucran un trato a través de insultos machistas, faltas de respeto y trato vejatorio del entrenador a sus dirigidas sumado a un comportamiento inapropiado al llamarlas “gordas”, reírse de su físico o criticar su identidad sexual.*” Estos comportamientos se agregan en las situaciones en la que entra a los vestuarios sin previo aviso en un suceso incomodando a las jugadoras, que están molestas al estar invadiendo su privacidad.

El club niega los hechos y asegura que las reclamaciones de las futbolistas siempre fueron atendidas. Fuentes del club que consultó la *Cadena Ser* apuntan a que el estallido de esta situación se puede situar en un control antidoping realizado a Mariela Coronel en diciembre del 2022, jugadora argentina que se desvinculó del club a los 3 días de este suceso. El entorno de la futbolista, con el que hablaron, dice que están en un proceso judicial con el club por despido improcedente, en el que habrá el juicio en junio del 2024.

4.3. Brecha salarial

España (Europa)

En Europa hay una brecha salarial entre los empleados y empleadas, según los datos del Parlamento Europeo. Las mujeres en la UE ganan un 16 % menos por hora de media que los hombres. Esta situación de desigualdad laboral empeoró en el deporte.

En 2018, los 40 millones de € del sueldo de Neymar equivalía al salario anual de 1.693 mujeres de las grandes ligas femeninas.

En la lucha y reivindicación de sus derechos, el 16 noviembre de 2019, la AFE, la UGT y Futbolista ON, junto con los clubes de la Primera División Femenina, comenzaron una huelga indefinida.

El objetivo era crear un convenio colectivo de fútbol femenino pidiendo un salario mínimo de 20.000€. El acuerdo finalizó en febrero del 2020 y estableció un sueldo mínimo de 16.000€ para todas las jugadoras profesionales.

Vicky Losada, capitana del FC Barcelona de la Liga Iberdrola, participó activamente en esta lucha reivindicativa: “*Hemos luchado por unos mínimos que eran necesarios. Deberían cambiar los estatutos y tener una liga profesional. Entonces las condiciones mejorarían forzosamente, pero eso parece no interesar por una cuestión económica*”.

A pesar de los avances en materia de igualdad salarial, los números aún son bastante menores comparados con los salarios del fútbol masculino.

En esta línea, opina Cristina Vega, ex futbolista de la Liga Iberdrola: *“Es la primera piedra sobre la que seguir construyendo y mejorando nuestro camino hacia la igualdad. Es un paso muy importante, ya que la profesionalización del fútbol femenino será imposible si sus condiciones laborales no son dignas y profesionales”*.

En este camino a la igualdad, se destaca lo siguiente: En 2017, las jugadoras de la selección femenina de Noruega pasaron de cobrar 330.000 a 640.000€. La selección masculina cedió 58.000€ a las mujeres y fue el primer país europeo que suprimió la brecha salarial. En 2019, Finlandia igualó los salarios en las selecciones de fútbol femenino y masculino.

La brecha salarial en el fútbol femenino se justifica por la falta de audiencias y atractivo para las marcas.

Al mismo tiempo, estas consideraciones mantienen la invisibilidad y sitúan el fútbol femenino como una propuesta sin importancia.

Según la UNESCO, las mujeres deportistas solo reciben el 4% de la cobertura mediática a pesar de conformar el 40% del total de deportistas, sin tener en cuenta los Juegos Olímpicos.

Pero en los últimos años la situación ha mejorado.

Así, la compañía de análisis de datos *Nielsen Sports* señalaba que en 2018 un 84% de aficionados al deporte les interesaba el deporte femenino. Como ejemplo de esto las audiencias del Mundial de Canadá en 2015 tuvieron más de 70 millones de espectadores en Europa.

De acuerdo con la propuesta de Cristina Vega, se requiere visibilidad mediática y social y que *“la industria, los patrocinadores y las marcas conozcan el producto”*. Además, Vega apuesta porque la sociedad tenga la oportunidad de consumir el deporte femenino. *“El fútbol femenino es un diamante en bruto. Es un activo con gran potencial y con inversión se pueden obtener muchos beneficios”*, concluye.

- **¿Brecha salarial de género en el fútbol estadounidense?**
- **Comentario a la Sentencia del Tribunal de Distrito de los EE.UU., Distrito Central de California, de 1 de mayo de 2020**
- **(caso Alex Morgan vs. Federación Soccer de los EE.UU.)**

Contexto deportivo y normativo del fútbol femenino estadounidense. Una comparativa con el escenario español:

La situación del fútbol femenino en EE.UU. no es comparable con la que vive nuestro país, más aún si la examinamos en relación con el fútbol masculino.

En España, el fútbol es el “*deporte estrella*” y los equipos masculinos tienen una gran relevancia tanto a nivel nacional como internacional, mientras que el fútbol femenino es minoritario y no alcanza todavía una repercusión social ni mediática.

La selección femenina de fútbol norteamericana, además de ser la actual campeona del mundo, es el equipo con más victorias, llegando a acumular 4 copas en los años 1991, 1999, 2015 y 2019.

La selección española femenina de fútbol no tiene ningún Mundial, que es referente internacional en la disciplina, y tampoco puede comparar su palmarés con el obtenido por la selección nacional masculina.

Las exigencias de igualdad salarial en el fútbol femenino norteamericano no son nuevas y acumulan un largo trayecto.

Centrados en el marco normativo americano, hay que destacar que el referente legal básico que cabe destacar en materia de igualdad en EE.UU. es la Ley/Declaración de derechos civiles de 1964, cuyo título VIII prohíbe la discriminación por motivos de raza, color u origen nacional en cualquier programa o actividad que reciba asistencia financiera federal.

Hay que recordar que este trascendental texto, además de marcar un hito histórico en la erradicación de la segregación racial, se convierte en el estandarte de la lucha contra la discriminación y establece una serie de reglas de igualdad ciudadana en el ámbito civil, educativo y laboral. Concretamente en materia laboral, la CRA estableció que se consideraría ilegal cualquier contratación, despido o trato en el empleo, que implicase una discriminación motivada en la “*raza, color, religión, sexo, u origen nacional*”, y reguló un procedimiento para castigar la ofensa y restablecer al empleado afectado en el puesto de trabajo del que fuese apartado.

Al amparo de esta ley se creó la Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo que funciona como una agencia federal del Gobierno americano cuya misión es controlar y fiscalizar el cumplimiento de la legalidad sobre discriminación en los lugares de trabajo, investigando las denuncias de trato no igualitario por razón de raza, color, origen, religión, sexo, edad, discapacidad e información genética de un empleado. Bien es cierto que la Declaración de 1964 tiene un importante antecedente normativo específico en materia de discriminación retributiva entre hombre y mujer.

En efecto, 1 año antes de que viese la luz la CRA se había publicado la Ley de igualdad salarial que proscribía la disparidad salarial por razón de sexo y regula la igualdad retributiva de los empleados, independientemente de su sexo. Por tanto, esta ley laboral inició el camino para el establecimiento de la paridad salarial hombre-mujer, consolidándose posteriormente, con la Ley de derechos civiles de 1964, la protección frente a todo tipo de discriminación.

Sobre la base del sexo pagando salarios a los empleados a una tasa inferior a la tasa a empleados del sexo opuesto por igual prestación en trabajos igual habilidad, esfuerzo y responsabilidad, y que se realizan bajo condiciones de trabajo semejantes. En comparación con el estadounidense, el entramado normativo español en materia de igualdad y no discriminación puede considerarse, como aquel, suficientemente sólido y garantista para permitir a las mujeres el ejercicio pacífico de su derecho a la paridad salarial.

Eso no significa que en nuestro país se haya conseguido erradicar toda discriminación por razón de sexo en el ámbito laboral, ya que, en el plano retributivo, y particularmente en la actividad deportiva profesional, las mujeres tienen aún importantes metas de igualdad que conseguir.

Desde la proclamación constitucional del derecho a la igualdad como derecho fundamental protegido por garantías máximas, pasando por la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, despliega una protección transversal frente a la discriminación por razón de sexo, hasta descender a las previsiones laborales y de empleo público que descartan la desigualdad en el acceso al empleo, durante el contrato de trabajo y la extinción de la relación laboral.

En nuestro país, el ejercicio profesional de la actividad deportiva está sujeto también a la legislación que ordena el deporte.

Precisamente, en 2019 fue aprobado un Anteproyecto de ley del deporte que afronta, entre otras cuestiones, una revisión que permita el fomento del deporte femenino y su ejercicio en un escenario de igualdad, real y efectiva.

Breve descripción del supuesto de hecho:

Las jugadoras de la selección femenina, mediante una acción colectiva plantean ante la instancia federal una demanda que las lleva a un escenario procedimental y probatorio.

Esto lleva finalmente a que el pacto contemple el número mínimo de jugadoras que conformen la selección, su salario anual, un aumento del 15 % del sueldo de las jugadoras de la selección si dejan de cobrar en la liga de fútbol nacional, la cobertura médica, las bajas por enfermedad y el subsidio infantil. En la negociación, las jugadoras se habían propuesto el objetivo de garantizar un salario base. En 2017,

ambas partes firman un nuevo CBA que contempla tanto el aumento del número mínimo de jugadoras de la selección, como ciertas mejoras en las primas a percibir por parte de estas. El tribunal finalmente acoge y da probado que la federación abona menos cantidad por ciertos partidos a las jugadoras, aunque, sumando todos los conceptos salariales previstos en el CBA, las futbolistas llegan a obtener incluso más remuneración que los hombres en el periodo comprendido entre 2015 a 2019, una vez aplicadas todas las mejoras salariales en cómputo global y como consecuencia de haber jugado más partidos y haberlos ganado.

En cuanto a la posible vulneración del título VII de la CRA, se admite la desigualdad en las condiciones que afectan a los viajes de la selección femenina, así como a la cobertura médica recibida y la asistencia y apoyo en los entrenamientos, no así en cuanto a la cuestión puramente salarial. Por tanto, según el tribunal no existe la brecha salarial denunciada, puesto que las jugadoras habían ganado 24 millones de dólares en los últimos 5 años en comparación con los 18 millones obtenidos por los hombres.

Puntos clave de la decisión judicial:

La sentencia pone de manifiesto que existen diferencias de trato en algunas de las condiciones en las que desarrollan su trabajo las futbolistas, evidenciando así la existencia real de un contexto no igualitario en el fútbol estadounidense.

El pronunciamiento judicial entiende que las futbolistas han negociado su propio acuerdo con la federación diseñando un conjunto de percepciones salariales que, siendo menos ventajosas que las de los hombres, les han permitido ganar más que ellos, gracias a los partidos ganados en el periodo de 5 años examinado.

Es decir, las jugadoras han podido optar a las primas que estaban previstas en el acuerdo federativo, llegando a ganar incluso más que los futbolistas en cómputo final.

Por otra parte, y en cuanto a la probanza de determinados hechos, la WNT consigue demostrar 2 de los requisitos previos para reclamar la violación del título VII de la CRA, es decir, que las futbolistas realizan el mismo trabajo que los futbolistas con condiciones semejantes.

El tribunal así lo admite, a pesar de ciertos argumentos sexistas protegidos por la federación a lo largo del procedimiento para justificar la desigualdad de pagos entre los jugadores de ambas selecciones, como el razonamiento según el cual el trabajo de los futbolistas exige un nivel más alto de destreza que el de las jugadoras.

En nuestro ordenamiento, un accionamiento semejante surge más recientemente, bajo condiciones y requisitos diferentes a los del sistema estadounidense.

Aunque el resultado judicial lleve a la consideración de que no existe brecha salarial entre hombres y mujeres futbolistas durante los años 2015 a 2019, el pronunciamiento tiene relevancia porque despeja la situación laboral de las condiciones de trabajo de estas jugadoras de la selección, a la luz de la normativa antidiscriminatoria de aplicación y con la solidez procesal que posee en la acción colectiva.

4.3.1. Trascendencia de la doctrina asentada: los lentos avances de la igualdad en el deporte profesional

El fútbol femenino estadounidense es el espejo donde se miran jugadoras de todo el mundo, por lo que no es una cuestión banal que la selección campeona del mundo demande en vía judicial a su federación por entender que percibe salarios no equitativos respecto de los hombres. Asimismo, que un tribunal federal norteamericano reconozca condiciones discriminatorias entre los hombres y mujeres futbolistas no hace sino evidenciar las desigualdades que perviven en el deporte, incluso cuando se trata de una selección femenina que es campeona mundial y que cosecha más éxitos deportivos que la selección masculina.

Sin embargo, se impone el argumento de que las mujeres son las que diseñaron su propio convenio laboral, con una estructura y cuantías de salario garantizado y primas acordadas a su interés, aunque es cierto que esto les haya generado menos beneficio por los partidos jugados.

Si ellas han necesitado jugar más partidos y tener mayor tasa de éxito en la competición para conseguir unas remuneraciones salariales más elevadas que ellos, es porque, según se deduce de la lectura de la sentencia, han llevado a cabo una negociación de sus intereses económicos menos satisfactoria que los futbolistas, pero no porque exista una auténtica brecha salarial entre ambos.

Algo con lo que no terminamos de estar de acuerdo, ya que deja el resultado de la negociación al libre albedrío del mercado y del influjo de la concepción sexista dominante, con base en la cual las mujeres no merecen misma recompensa económica que los hombres y deben esforzarse más por conseguir la igualdad retributiva, por ser alojadas en hoteles del mismo rango o por jugar en campos bien dotados.

De hecho en nuestras sociedades aún no impera la igualdad efectiva y real entre hombres y mujeres, de ser así sería innecesario recurrir a mecanismos como las discriminaciones positivas para equiparar laboralmente ambos sexos.

El pronunciamiento judicial deja un sabor agrisado, puesto que pone de manifiesto que perviven las desigualdades dentro del deporte y que, tal como ocurre también en España, queda tiempo para que podamos ver que las mujeres están igual de cotizadas salarialmente que los hombres.

4.3.2. Registro Salarial Obligatorio

En España, el registro salarial obligatorio en el fútbol femenino entró en vigor en enero de 2021 como parte de las medidas para fomentar la igualdad de género en el deporte. Esto obliga a los clubes a proporcionar información detallada sobre los salarios y las condiciones laborales de las futbolistas.

La iniciativa es un paso importante para mejorar la transparencia en el fútbol femenino en España, ya que anteriormente no existía un sistema de registro salarial y la información sobre los salarios y las condiciones laborales era difícil de obtener. No obstante, los primeros informes del registro han revelado una brecha salarial significativa entre los futbolistas masculinos y femeninos.

Según los datos del primer informe publicado por el Consejo Superior de Deportes en abril de 2021, la diferencia salarial media entre los futbolistas masculinos y femeninos es del 81,8%. Además, solo el 25% de los clubes femeninos cumplen con la normativa de igualdad salarial.

Estos datos muestran claramente la necesidad de seguir trabajando en la igualdad de género en el deporte y el fútbol femenino en particular. Aunque la iniciativa del registro salarial es un paso importante, se necesitan medidas adicionales para abordar la brecha salarial y mejorar las condiciones laborales de las futbolistas profesionales.

Es importante destacar que, aunque el registro salarial obligatorio es una herramienta útil para abordar la desigualdad de género en el fútbol femenino, también es necesario que los clubes tengan un compromiso real y sostenible en la lucha contra la discriminación de género en todas sus formas.

4.4. Seguridad Social

- **LA SEGURIDAD SOCIAL DE LAS FUTBOLISTAS: CONTRIBUTIVIDAD VS PROPORCIONALIDAD**

La especialidad de las futbolistas profesionales se encuentra, en última instancia, en las dificultades a las que tienen que hacer frente para situarse dentro del nivel contributivo. El sistema español de la SS en su modalidad contributiva se estructura en un Régimen General y varios Regímenes Especiales (RD-Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la LGSS) incluye dentro del Régimen General a los trabajadores que presten sus servicios en las condiciones establecidas en el artículo. Las futbolistas que tienen la condición de deportistas profesionales encajan dentro de este último punto y se encuadran, en el Régimen General de la SS.

El problema es que, a diferencia del fútbol masculino, hay muy pocas mujeres que puedan dedicarse profesionalmente al fútbol.

Profesionalidad

La integración de los deportistas profesionales dentro del Régimen General se produjo de manera lenta, progresiva y desordenada. Tan solo una especialidad por razón de la actividad de los deportistas profesionales que, a su vez, está condicionada por la especialidad del fútbol masculino. En un primer momento, antes de la laboralización de la relación de los deportistas profesionales, estos se beneficiaban de la protección derivada de la Mutualidad General Deportiva, una entidad sin ánimo de lucro de naturaleza privada cuya finalidad es la protección de los deportistas, sean o no profesionales, frente a los riesgos derivados de la práctica deportiva de la actual RD-Legislativo.

La Ley 26/1985, de 31 de julio de Medidas Urgentes para la Racionalización de la Estructura y la Acción Protectora de la SS, reorganizó el sistema y ordenó la integración de los futbolistas profesionales dentro del Régimen General.

A raíz de la entrada en vigor del RD 2621/1986, de 24 de diciembre, por el que se integran los Regímenes Especiales de la SS de Trabajadores Ferroviarios, Jugadores de Fútbol, Representantes de Comercio, Toreros y Artistas en el Régimen General, así como se procede a la integración del Régimen de Escritores de Libros en el Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, los futbolistas profesionales pasaron a formar parte del Régimen General. El proceso de integración concluyó con el RD 287/2003, de 7 de marzo, por el que se integra en el Régimen General de la SS a los deportistas profesionales que no se hayan incorporado con anterioridad que reúnan las características previstas en el artículo.

La falta de profesionalización de las competiciones de fútbol femenino deja a muchas deportistas fuera del ámbito de aplicación del RD 1006/1985 y, por extensión del Régimen General de la SS. Desde la temporada 1988-1989, fecha en que comenzó a disputarse la Liga de fútbol femenino, los cambios en la organización, el formato, la denominación, el número de competidores... han sido una constante.

La nueva y ambiciosa competición que ha organizado la RFEF para la temporada 2019-2020 y la financiación de uno de los grupos audiovisuales españoles de referencia nos sitúan ante un nuevo escenario. Y, es por ello, que es necesario potenciar el fútbol femenino. Las competiciones profesionales adquieren esa condición por la existencia de relaciones laborales y por su dimensión económica y, hasta la fecha, no hay ninguna competición femenina que haya recibido esa calificación.

Las bases reguladoras de las competiciones de fútbol «*profesionalizado*» de ámbito estatal para la temporada 2019/2020 dan un paso adelante al situar la competición femenina a medio camino entre las competiciones profesionales y las no profesionales.

La RFEF asumió la organización de la competición el pasado verano y está realizando una fuerte apuesta por el desarrollo del fútbol femenino. La escasa promoción, difusión y apoyo recibido por el fútbol femenino durante los últimos tiempos ha conducido a un desequilibrio económico entre los hombres y las mujeres que se dedican a la práctica del deporte rey. El fútbol femenino ha permanecido en una situación de marginación que ha impedido su crecimiento. Barcelona y la buena voluntad de algunos grupos audiovisuales, están removiendo los cimientos del fútbol femenino.

La RFEF ha aprobado un Reglamento audiovisual y de organización para las competiciones de fútbol femenino que tiene como finalidad convertirlas en un producto televisivo atractivo y elevar su valor de mercado. La prensa y el sector audiovisual han ampliado la cobertura del fútbol femenino. De hecho, el 18 de febrero de 2020 se firmó el primer convenio colectivo para las futbolistas profesionales.

Género

Si la FIFA aprobará un reglamento que impidiese la práctica del fútbol a los jugadores que no superen el metro setenta de estatura para garantizar la igualdad de la competición, Lionel Messi no podría disputar la UEFA Champions League... Y muchos jóvenes dejarían de jugar al fútbol al saber que, por su altura, nunca podrían llegar a la élite. Aunque la FIFA configura 2 grupos de competiciones por razón de género, también incluye entre sus principales objetivos *“fomentar el desarrollo del fútbol femenino y la participación de las mujeres en todos los niveles de gobernanza del fútbol”*.

Las normas de la asociación internacional que rige el fútbol mundial están especialmente pensadas para el fútbol masculino, pero existe la voluntad institucional de impulsar el crecimiento del fútbol femenino. En 2018, el organismo rector del fútbol mundial puso en marcha la Primera Estrategia de Fútbol Femenino donde se adoptan medidas concretas para empoderar a las mujeres y a las niñas y hacer posible que el fútbol sean un deporte para todos, sin que exista discriminación por razón de género.

Entre los principales se incluye aumentar la participación de las mujeres, potenciar el valor comercial del fútbol femenino y construir los cimientos para potenciar su crecimiento dentro y fuera del terreno de juego, mejorar las competiciones, ampliar la divulgación e incrementar el valor de estas últimas, procurar el equilibrio entre géneros y, en resumen, empoderar a la mujer.

La convención de fútbol femenino de la FIFA de junio de 2019 arroja resultados muy positivos. Nuestro país también mantiene la distinción entre fútbol masculino y femenino.

4.5. Derechos individuales

1º) Salario mínimo: El convenio colectivo establece un salario mínimo para las futbolistas profesionales, asegurando que reciban una retribución justa.

2º) Jornada laboral: El convenio colectivo decreta la duración de la jornada laboral y los descansos obligatorios, asegurando que los futbolistas tengan tiempo suficiente para prepararse y recuperarse para sus partidos.

3º) SS: Las futbolistas tienen derecho a la SS y a la protección social, dándoles una tranquilidad en las situaciones de enfermedad, lesión o incapacidad.

4º) Descansos por maternidad y paternidad: El convenio colectivo pone un período de descanso retribuido para las jugadoras que se encuentren en período de maternidad.

5º) Derechos de imagen: Las futbolistas pueden tener derechos de imagen, lo que les permite controlarlo y recibir una retribución adicional por ello.

6º) Protección contra la discriminación: El convenio colectivo implanta medidas para proteger a las jugadoras contra la discriminación por razones de género, orientación sexual, raza etc.

7º) Derecho a la formación: Las futbolistas tienen el derecho a la formación, lo que les permite mejorar sus habilidades y conocimientos y prepararse para el futuro.

8º) Contratos y transferencias: El convenio colectivo pone reglas para los contratos y las transferencias de las jugadoras, protegiendo contra la explotación y el abuso.

4.6. Derechos colectivos: Derecho a la Libertad Sindical y Comentario de una Sentencia

En el Convenio Colectivo de las futbolistas profesionales, hay distintos derechos colectivos, como el derecho a la negociación colectiva, a la huelga... Pero en este punto vamos a poder comprobar cómo la AFE, sindicato mayoritario de las futbolistas profesionales, vulnera el *derecho a la libertad sindical* y por razón de sexo, *siendo para mí, este primero, el derecho colectivo más importante del convenio colectivo de las futbolistas profesionales*, en el que a través de la siguiente sentencia, donde se observa claramente la vulneración realizada.

- **Comentario de la Sentencia núm. 133/2022, de 17 de octubre: AFE discrimina a las futbolistas profesionales por motivos de sexo, vulnerando a su vez el derecho a la libertad sindical:**

Resumen de la Sentencia:

“La Asociación de futbolistas profesionales (Futpro) demanda a la Asociación de Futbolistas Españoles (AFE) por negar a sus asociadas el derecho a acogerse a las ayudas económicas del "Fondo de fin de carrera" si no están afiliadas a la demandada.

Se interpone demanda en la que se alega vulneración de derechos fundamentales, como son los de libertad sindical y no discriminación por razón de sexo. La sentencia dictada por la Sala de lo Social de la AN estima la demanda por entender que en efecto se ha producido la vulneración de ambos derechos, y condena al abono de una indemnización de 60.000€ en atención a la gravedad de las infracciones cometidas.”

Comentario:

Desde mi punto de vista, estoy de acuerdo con el fallo de la sentencia, y el criterio que aplica la Sala, ya que la justificación por la AFE es contraria al acuerdo que tiene con la Liga en el Conflicto Colectivo 131/2015 por el cual, la LNFP se comprometió a abonar a AFE, el 0,5% del importe neto total de los ingresos obtenidos de la explotación comercial de los contenidos audiovisuales de las competiciones futbolísticas para que, ese dinero, *“sea destinado a las actividades del sindicato a favor de los futbolistas así como a aquellas actividades destinadas a mejorar la situación de los futbolistas profesionales a la finalización de su carrera deportiva”*.

Por lo que la conducta que tuvo la AFE en ese acuerdo, únicamente atendió las peticiones del fútbol masculino, siendo contraria al pacto que suscribió con la Liga.

Por lo que se tiene que decir que en la Asociación hay 2 sistemas de financiación, uno para el fútbol masculino y otra para el femenino, obteniendo un claro caso de discriminación indirecta por motivos de sexo, posiciendo a las futbolistas profesionales en una situación de desventaja frente a los hombres para acceder a las ayudas, en el cual se les exigían requisitos que a los hombres no.

Todo esto da lugar a una vulneración del derecho a la libertad sindical y esta conducta no estaría justificada por el hecho de que el fútbol femenino no contribuya a generar los derechos de imagen con los que la LNFP financia el Fondo de Carrera puesto que, los futbolistas que no militan en Primera y Segunda División tampoco contribuyen a estos derechos, pero en su caso, no se ven perjudicados por la decisión de la Asociación.

4.7. Prevención de Riesgos Laborales: evolución de los riesgos y ver las nuevas enfermedades

En primer lugar hay que ver el artículo 13 del propio Convenio Colectivo donde nos establece que:

“Los clubes estarán obligados a establecer mecanismos de PRL acordes a la especialidad de la prestación de servicios de sus futbolistas. Para ello, presentarán un plan de prevención en los 3 primeros meses desde la entrada en vigor del presente convenio, donde se prestará especial atención a las situaciones de previsión de lesiones y todo lo relacionado a la protección de la maternidad de las futbolistas”:

A partir de está la imposición hacia los clubes de realizar planes en materia de PRL, vamos a detallar la evolución de los riesgos laborales, viendo las nuevas enfermedades:

Evolución de los riesgos:

El fútbol es un deporte de contacto que requiere una intensidad muy grande y además, es uno de los deportes que más riesgos de lesión tiene. El alto riesgo de lesiones tiene consecuencias para el club, futbolistas y el sistema público sanitario.

Actualmente, el número de licencias federativas de fútbol femenino en España es de 67.149 registradas en el año 2021 por el Consejo Superior de Deportes (CSD) habiendo aumentado en los últimos 7 años aproximadamente en 22.276.

La investigación más reciente en materia de las lesiones que sufren las futbolistas mujeres fue publicada en 2021 y realizada por *R. Martín-San Agustín, F. Medina-Mirapeix, A. Esteban-Catalán, A. Escriche-Escuder, M. Sánchez-Barbadora y Josep C. Benítez-Martínez.*

Esto concluyó que el fútbol español vive una situación parecida al de otras ligas femeninas. Estructuras como el LCA (Ligamento Cruzado Anterior, reconocen, *"se lesionan con mayor frecuencia en la circunstancia de no contacto"*.

Esta investigación se centró en esa falta de especialización, sobre todo en materia de entrenamientos. Aunque reclaman que las *"estrategias preventivas deberían centrarse en recoger prospectivamente los mecanismos específicos de las lesiones durante varias temporadas"*, estos autores destacan que en lesiones como las de tobillo, las estrategias de prevención realizadas a partir del entrenamiento neuromuscular *"han demostrado reducir la incidencia"* de las lesiones. Además, señalan que a diferencia de otras competiciones, en España el calendario está más apretado y eso puede afectar al tiempo que se debería dedicar a la prevención.

Nuevas Enfermedades: COVID-19:

En este sentido, hay que remitir al artículo 6.30 *‘Prevención de riesgos laborales vs. COVID-19’ del INSST, que nos establece que: “El Consejo Superior de Deportes ha elaborado un “Protocolo básico de actuación para la vuelta a los entrenamientos y el reinicio de las competiciones federadas y profesionales” de referencia y obligado cumplimiento para todos los deportistas federados, deportistas profesionales y de alto nivel, así como para las federaciones y entidades deportivas entre cuyos objetivos está el de limitar al máximo la probabilidad de infección por COVID-19 cuando se retorne a los entrenamientos y la posterior competición.”*

Porque los clubes, en materia del COVID-19, tendrán que cumplir con lo dispuesto en este protocolo para que se protejan y velen así la salud de las futbolistas profesionales.

Además, tendrán los clubes que cumplir también las *“Recomendaciones para evitar los riesgos sobre la salud en la vuelta a la competición en el fútbol”* realizadas por la RFEF, cuando se volvió a jugar tras la pandemia.

5. CONCLUSIONES

5.1. LEGE DATA

5.1.1. Realidad del Real Decreto 1006/1985

Se puede ver en este RD, desde hace ya varios años, que solo tiene efectos sobre un 15% de los deportistas, ya que la jurisprudencia sí que ha tratado de dar importancia a los deportistas profesionales.

Pero si esto es así, ¿por qué no ha habido una reforma o cambio en el Real Decreto?

Quizás es porque se trata de una normativa que solamente encajó en el fútbol. Siendo este deporte una de las disciplinas que mayor recorrido jurídico laboral ha tenido en los últimos tiempos -con los convenios colectivos y con la profesionalización de sus ligas-.

Lo que se puede afirmar a día de hoy, es que existe una normativa propia en el ámbito del deporte, que se ve más favorecida por la aplicación del Estatuto de los Trabajadores. A pesar de que muchos deportistas profesionales no se ven beneficiados de este ET debido a la opacidad que existe al respecto en la realidad laboral. Esto conlleva a gestionar contratos privados o federativos sin efectos laborales, más allá de los demostrables por vías jurisdiccionales.

Por lo que no es entendible que alguna doctrina deba estar en el ET, sin obviar que son contratos de duración determinada, practicando un sistema de cesión deportiva. Nos encontramos que esta normativa no menciona la indemnización por fin de contrato, que sí lo menciona jurisprudencia. Otro asunto que preocupa, tiene que ver con la libertad de expresión limitada, manifestado en los contratos, y en los reglamentos privados que determinan el ejercicio de este derecho fundamental, mereciendo un tratamiento propio. En materia de incapacidad, cotizaciones; habría que trabajar en un sistema que no mantenga una posición de empleo marrón, al margen de las AAPP. Desde luego, en esta materia, todo lo que tiene que ver con la maternidad, conciliación, que no haya discriminación, se crea una desigualdad laboral.

Sería este un buen momento para realizar la reforma o cambio de este RD, una vez que al deporte se le quiere dar entidad de sector prioritario, y para ello hay que regular las relaciones laborales, a través de una nueva normativa actual.

Hay que dejar de mirar siempre a la inspección de trabajo a que rehaga lo que un RD podría dejar claro y avanzado en el tiempo, y que no sea la jurisprudencia, después, una vez que el/la deportista se retire.

5.1.2. Realidad del Convenio Colectivo de las futbolistas profesionales

En España, la realidad del convenio colectivo de las futbolistas profesionales ha sido objeto de debate durante bastante tiempo. A pesar de que la Liga Iberdrola ha experimentado un gran crecimiento en los últimos años y cuenta con grandes equipos, la brecha salarial entre los jugadores femeninos y masculinos sigue siendo abismal. Además, muchas futbolistas profesionales tienen contratos precarios y temporales, lo que dificulta su estabilidad financiera y laboral.

En 2020, las futbolistas profesionales de la Liga Iberdrola se declararon en huelga para protestar por la falta de avances en las negociaciones del convenio colectivo, exigiendo mejoras en las condiciones salariales y laborales.

Tras diversos días de paro, se llegó a un acuerdo que significó un progreso en la equiparación salarial entre hombres y mujeres en el fútbol español.

A pesar de este acuerdo, todavía queda mucho por hacer para lograr una igualdad salarial y de derechos laborales. Esta lucha, sigue siendo un gran desafío absolutamente necesario para conseguir cambios significativos.

5.2. LEGE FERENDA

5.2.1. Propuesta de una mejora del Real Decreto 1006/1985

1º) Establecer unos requisitos más precisos y claros para designar a los responsables de control interno en las entidades del sector público local, asegurando de este modo que se dispongan de los conocimientos y experiencias adecuadas para este tipo de gestiones.

2º) Exigir que las entidades del sector público local elaboren un plan anual de control interno, identificando los procedimientos, recursos y objetivos elementales para que el control sea efectivo.

3º) Ampliar el ámbito de aplicación del Real Decreto, incluyendo a todas las entidades del sector público local, independientemente de su presupuesto, donde se ve la capacidad financiera y la gestión del ente local, o el tamaño, que depende del número de habitantes en la población, se aplicarán unas regulaciones, como por ejemplo que aquellas poblaciones de más de 5000 habitantes están sujetas a las mismas regulaciones.

4º) Establecer un sistema de evaluación periódica de los procedimientos de control interno, para mejorar la eficiencia y eficacia de los mismos.

5º) Promover la captación y formación continua de los responsables de control interno, para garantizar los conocimientos y habilidades necesarios para trabajar de forma efectiva.

6º) Establecer mecanismos claros de colaboración y coordinación entre las entidades del sector público local, para compartir experiencias y buenas prácticas en el ámbito del control interno.

5.2.2. ¿Por qué se debería incluir a las futbolistas profesionales en el Estatuto de los Trabajadores?

1º) Igualdad de derechos: Las futbolistas profesionales tienen que tener los mismos derechos que cualquier otro trabajador. La inclusión en el ET garantizaría que se les concedan derechos laborales básicos, como la protección contra el despido injusto, la indemnización por despido, etc.

2º) Protección de la salud: Las futbolistas profesionales deben tener acceso a medidas de protección de la salud en el lugar de trabajo, como controles médicos, medidas preventivas de lesiones y rehabilitación. La inclusión en el ET garantizaría que se tomarán medidas para garantizar la seguridad y la salud de las futbolistas.

3º) Derechos de representación: Las futbolistas profesionales tienen que tener el derecho de organizarse y unirse a sindicatos para defender sus derechos y negociar sus condiciones laborales. La inclusión en el ET podría garantizar el derecho a la libertad sindical y la negociación colectiva.

4º) Reconocimiento de su trabajo: Las futbolistas profesionales realizan un trabajo remunerado y deberían tener derecho a una retribución justa y equitativa. La inclusión en el ET significaría que se establezcan condiciones laborales justas y equitativas para las futbolistas.

5.3. Comparativa entre el convenio colectivo femenino y masculino de fútbol

El convenio colectivo de los futbolistas masculinos y femeninos en España regula las condiciones laborales y los derechos de los futbolistas profesionales, incluyendo aspectos como los salarios, los horarios de trabajo, los derechos de imagen, las transferencias y las obligaciones de los clubes y los propios deportistas.

A continuación, se realiza una comparativa entre el convenio colectivo de las jugadoras y los jugadores de fútbol en España.

Salarios:

En el convenio colectivo de los futbolistas masculinos, se establece un salario mínimo anual que se actualiza cada año, y que para la temporada 2021/2022 estaba en un montante de 155.000€ brutos anuales. En el que además, se establecen diferentes tramos salariales en función de la categoría del club y la antigüedad del jugador en el mismo. Sin embargo, en el convenio colectivo de las futbolistas españolas, se establece un salario mínimo anual de 16.000€ brutos para la Primera División, y de 12.000€ brutos para la Segunda División.

- **Jornada laboral:**

El convenio colectivo de los futbolistas masculinos en España establece que la jornada laboral semanal no puede superar las 40 horas, incluyendo los días de partido, entrenamientos y otros compromisos relacionados con la actividad deportiva. En el caso de las futbolistas, el convenio colectivo establece que la jornada laboral semanal no podrá superar las 35 horas semanales, incluyendo los días de partido, entrenamientos y otros compromisos relacionados con la actividad deportiva.

- **Derechos de imagen:**

El convenio colectivo de los futbolistas de fútbol masculino establece que los derechos de imagen pertenecen al jugador, salvo en el caso de los derechos correspondientes a la explotación de los partidos y competiciones. En el caso de las futbolistas, el convenio colectivo establece que los derechos de imagen corresponden al club, salvo en el caso de las selecciones nacionales.

- **Transferencias:**

El convenio colectivo masculino establece que el jugador tiene derecho a ser notificado por escrito ante cualquier oferta recibida por él. Además, el jugador puede aceptar o rechazar dicha oferta. Por otra parte, se establecen diferentes procedimientos y plazos para las transferencias de los jugadores. En el caso de las futbolistas, el convenio colectivo también establece que las jugadoras tienen derecho a ser notificadas por escrito ante cualquier oferta recibida por ellas y también puede aceptar o rechazar dicha oferta. Sin embargo, el procedimiento de las transferencias para las jugadoras es diferente al de los futbolistas masculinos.

En conclusión, aunque el convenio colectivo de las futbolistas establece una serie de derechos y condiciones laborales, aún existen diferencias significativas en términos de salarios, jornada laboral y derechos de imagen. Aspectos muy relevantes, de peso, que muestran abiertamente las grandes brechas existentes en el fútbol español.

En realidad es una cuestión que escapa a lo meramente laboral o jurídico. Es también una cuestión cultural y social -quizás por ellos tiene aspectos tan complejos y difíciles de conciliar-.

6. BIBLIOGRAFÍA

Buj, R.R. (2022) Derecho Deportivo Laboral. Valencia: Tirant lo Blanch.

Conde Colmenero, P. (2020). ¿Brecha salarial de género en el fútbol estadounidense? Comentario a la Sentencia del Tribunal de Distrito de los Estados Unidos, Distrito Central de California, de 1 de mayo de 2020 (caso Alex Morgan vs. Federación Soccer de los Estados Unidos, Inc.). *Revista de Trabajo y Seguridad Social*. CEF, 448, 191-198.

García, S. G. (2020). La Seguridad social de las futbolistas: contributividad vs proporcionalidad. *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, (56), 3.

Martín Guardado, S. (2021). El conflicto laboral en el fútbol femenino: una cuestión de género y negociación colectiva. *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, 76, 4.

6.1. WEBGRAFÍA

Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado: [BOE-A-1985-12313 Real Decreto 1006/1985, de 26 de junio, por el que se regula la relación laboral especial de los deportistas profesionales.](#)

Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado: [BOE-A-1990-25037 Ley 10/1990, de 15 de octubre, del Deporte.](#)

Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado: [BOE-A-2007-14231 Real Decreto 971/2007, de 13 de julio, sobre deportistas de alto nivel y alto rendimiento.](#)

Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado: [BOE-A-2015-13332 Resolución de 23 de noviembre de 2015, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo para la actividad de fútbol profesional.](#)

Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado: [BOE-A-2015-11430 Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.](#)

Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado: [BOE-A-2020-9765 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.](#)

Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado: [BOE.es - Las futbolistas profesionales y sus derechos de libertad sindical y de no discriminación por razón de sexo.](#)

Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea - Parlamento Europeo: [CARTA DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DE LA UNIÓN EUROPEA](#)

Caleya, M. (2020) *Cronología del Primer Convenio Femenino en el Fútbol*. rtve.es, RTVE.es: [El convenio colectivo del fútbol femenino, un acuerdo histórico para la profesionalización del sector tras 17 meses de negociación](#)

Calonge, L. (2019) *Las futbolistas van a la huelga indefinida por el convenio colectivo*, *El País*: [Las futbolistas van a la huelga indefinida por el convenio colectivo | Deportes | EL PAÍS](#)

Convención sobre la Eliminación de Todas las formas de discriminación contra la mujer. [Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer | OHCHR](#)

Convención sobre los derechos del niño: [CONVENCIÓN SOBRE LOS DERECHOS DEL NIÑO](#)

Convenios y recomendaciones: [Convenios y recomendaciones](#)

C087 - Convenio sobre la Libertad Sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87): [Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 \(núm. 87\)](#)

C098 - Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98): [Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 \(núm. 98\)](#)

C100 - convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100): [Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 \(núm. 100\)](#)

C105 - Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105): [Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 \(núm. 105\)](#)

C111 - convenio sobre la discriminación (Empleo y ocupación), 1958 (núm. 111): [Convenio sobre la discriminación \(empleo y ocupación\), 1958 \(núm. 111\)](#)

C138 - Convenio sobre la Edad Mínima, 1973 (núm. 138): [Convenio sobre la edad mínima, 1973 \(núm. 138\)](#)

C155 - Convenio sobre Seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155): [Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 \(núm. 155\)](#)

C182 - Convenio sobre las peores Formas de Trabajo Infantil, 1999 (núm. 182)): [Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 \(núm. 182\)](#)

C187 - Convenio sobre el Marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187): [Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 \(núm. 187\)](#)

Diario oficial: [EUR-Lex - europa.eu](#)

Fútbol en España: Número de mujeres federadas 2014-2021, Statista: [Fútbol en España: número de mujeres federadas 2014-2021 | Statista](#)

I.T. (2023, 18 abril). Nuevo escándalo de abusos en el fútbol femenino: vejaciones y una foto sexual acorralan al entrenador. *La Razón*. [Nuevo escándalo de abusos en el fútbol femenino: vejaciones y una foto sexual acorralan al entrenador](#)

La Declaración Universal de Derechos Humanos | Naciones Unidas: [La Declaración Universal de Derechos Humanos | Naciones Unidas](#)

La necesaria Reforma del Real decreto 1006 - María José López González: [La necesaria reforma del Real Decreto 1006 | MARÍA JOSÉ LÓPEZ GONZÁLEZ](#)

Lex - 12016E288 - en - EUR-Lex: [12016E288 - EN - EUR-Lex](#)

Martínez, J. (2021) *La Pandemia del fútbol femenino: Por qué tantas jugadoras se rompen el ligamento Cruzado*, *El Español*: [La pandemia del fútbol femenino: por qué tantas jugadoras se rompen el ligamento cruzado](#)

Prevención de Riesgos Laborales vs. covid-19 - insst.es [Prevención de riesgos laborales vs. COVID-19 - Compendio no exhaustivo de fuentes de información](#)

Protocolo Básico de actuación para la Vuelta a Los Entrenamientos y el ...
[PROTOCOLO BÁSICO DE ACTUACIÓN PARA LA VUELTA A LOS ENTRENAMIENTOS Y EL REINICIO DE LAS COMPETICIONES FEDERADAS Y PROFESIONALES](#)

P029 - Protocolo de 2014 Relativo Al Convenio sobre el Trabajo Forzoso, 1930: Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29) (y su Protocolo de 2014)
Redacción. (2022). Confirmada la primera condena en España contra Allergan por sus prótesis cancerígenas. *Economist & Jurist*. [Confirmada la primera condena en España contra Allergan por sus prótesis cancerígenas | E&J](#)

Sarda, R., Maggio, C. and Molero, R. (2020) *El Fútbol Femenino y la Brecha Salarial*, *La Vanguardia*: [El fútbol femenino y la brecha salarial](#)

Situación de la mujer en el Panorama Deportivo Español e Internacional: CSD:
[MUJER Y DEPORTE](#)