



Huelga de las futbolistas por la firma del convenio: el «despertar» a las relaciones laborales colectivas

Pilar Conde Colmenero

*Profesora titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
Universidad Isabel I*

Extracto

El deporte femenino está en proceso de transformación en materia laboral, ya que, en los últimos años, las jugadoras pugnan por exigir y ejercer sus derechos profesionales, tanto individuales como colectivos. La reciente huelga de las futbolistas españolas provocada por las dificultades de acuerdo en las negociaciones de su primer convenio colectivo no tiene precedentes en nuestro país. La medida de presión llevada a cabo por las futbolistas españolas es motivo suficiente para reflexionar sobre el incipiente ejercicio de los derechos colectivos (de huelga y de negociación colectiva) entre las mujeres deportistas, que no hace sino sumarse a la cascada de reivindicaciones de numerosas jugadoras de distintas disciplinas (frente a los clubes, las federaciones y los organismos deportivos) solicitando contrataciones con condiciones de trabajo dignas e igualitarias respecto de sus homólogos masculinos.

Palabras clave: deporte femenino; futbolistas mujeres; igualdad; huelga; negociación colectiva.

Fecha de entrada: 16-12-2019 / Fecha de aceptación: 16-12-2019

Cómo citar: Conde Colmenero, P. (2020). Huelga de las futbolistas por la firma del convenio: el «despertar» a las relaciones laborales colectivas. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 443, 121-136.





Female football players' strike on their labor agreement: the «awakening» of the collective working relationships

Pilar Conde Colmenero

Abstract

Female sports are going through several changes in labour matters provided that, in the last years, players take a stand and claim for their rights, both individual and collective. The recent strike of the Spanish female football players derived from the difficulties to reach common points in the talks of their first collective agreement has no precedents in our country. This pressure measure that the Spanish female football players have carried out is a good reason to think about the incipient exercise of collective rights (the right to go on strike and the right to sign a collective agreement) amongst sportswomen, which adds up to the crowd of claims coming from several players belonging to different sports (standing out against clubs, federations and sports organizations) who ask for contracts that can guarantee them worthy working conditions, equal to those their fellow male colleagues enjoy.

Keywords: female sport; women soccer players; equality; strike; collective negotiation.

Citation: Conde Colmenero, P. (2020). Female football players' strike on their labor agreement: the «awakening» of the collective working relationships. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 443, 121-136.





Sumario

1. Una huelga sin precedentes que invita a la reflexión sobre los derechos laborales en el deporte femenino
2. Jugar y competir en un marco de igualdad: el Anteproyecto de Ley del deporte a examen
3. Huelga y negociación colectiva en el deporte femenino (y en el fútbol en particular)
 - 3.1. Derecho a la huelga
 - 3.2. Derecho a la negociación colectiva

Referencias bibliográficas

1. Una huelga sin precedentes que invita a la reflexión sobre los derechos laborales en el deporte femenino

Las futbolistas españolas de primera división han levantado la voz convocando una huelga indefinida, iniciada los días 16 y 17 de noviembre de 2019 y que fue secundada mayoritariamente (no disputándose ninguno de los partidos previstos para ese fin de semana). Se trata de una huelga histórica y sin precedentes por distintas razones: primero, por realizarse en el ámbito del deporte profesional, donde escasean este tipo de reivindicaciones y, más aún, el ejercicio de derechos laborales colectivos (debido, posiblemente, a las singularidades que reúne la relación laboral especial de los deportistas profesionales y a la realidad práctica de las distintas disciplinas deportivas); segundo, por ser futbolistas mujeres (que no hombres) quienes convocan la huelga, siendo conscientes de que el deporte femenino en nuestro país posee una insuficiente visibilidad mediática y social (a pesar de los sobresalientes resultados que se han obtenido desde hace años en competiciones nacionales e internacionales); y tercero, por utilizar un medio de presión laboral, la huelga, como instrumento de reacción frente a los clubes deportivos por el desacuerdo en la negociación del que podría ser el segundo convenio colectivo del fútbol femenino español en toda la historia (ya que a finales de 2018, tras arduas conversaciones, se suscribió en el ámbito del fútbol sala el primer convenio colectivo, que constituye uno de los escasos antecedentes de negociación colectiva en el deporte femenino¹, junto al convenio colectivo del baloncesto femenino suscrito en 2008²).

La noticia reúne, por tanto, diferentes cuestiones de trascendencia laboral que la hacen sugerente a la hora de realizar un análisis, en clave científico-práctica, de las relaciones profesionales desplegadas y de los derechos de los trabajadores que se ven comprometidos. Plantear el derecho a la huelga y a la negociación colectiva en el marco del deporte femenino es tan novedoso que podemos calificarlo de verdadero «despertar» de estas profesionales al campo de las relaciones laborales colectivas, es decir, al ejercicio de derechos no puramente individuales. Por otra parte, estas reivindicaciones sindicales y de grupo profesional se han visto precedidas también de ciertas actuaciones individuales (inusuales hasta hace poco tiempo) que han iniciado, a título particular, algunas deportistas de distintas

¹ El 18 de diciembre de 2018 se firma el [Convenio colectivo entre el club deportivo Pescados Rubén Burela FS y la Asociación de Jugadoras de Fútbol Sala Femenino](#).

² [Convenio colectivo para la práctica de baloncesto profesional de la Liga Femenina organizada por la Federación Española de Baloncesto](#) (BOE núm. 13, de 15 de enero de 2008).

disciplinas frente a las supuestas prácticas discriminatorias y abusivas padecidas en la concertación de sus contratos laborales y en la determinación de sus condiciones de trabajo con los clubes o, también, en las actuaciones ante las federaciones y ante el mismo Consejo Superior de Deportes (CSD)³.

Todo ello unido no ha hecho sino generar una auténtica concienciación entre las deportistas femeninas sobre la necesidad de exigir, tanto individual como colectivamente, sus derechos profesionales, como vienen haciendo desde hace tiempo de manera natural sus homólogos masculinos.

Podemos afirmar, sin miedo a equivocarnos, que algo verdaderamente significativo está ocurriendo en el deporte femenino español. Los cambios que se están produciendo suponen cuanto menos un avance necesario en el plano laboral y, en justa lógica, deberían verse acompañados de medidas y políticas públicas eficaces, de manera que nuestras jugadoras consigan realmente un trato profesional y social a la altura de su dignidad, de su reputado nivel competitivo (nacional e internacional) y de sus derechos como mujeres trabajadoras.

Las futbolistas han sido pioneras en el ejercicio pacífico del derecho a la huelga y bastante avanzadas en la negociación de convenios colectivos, tal vez porque en esta disciplina de equipo existe un caldo de cultivo más favorable para que germinen las pretensiones de un colectivo profesional minoritario y de reducida notoriedad como el del deporte femenino (en comparación con el deporte masculino).

2. Jugar y competir en un marco de igualdad: el Anteproyecto de Ley del deporte a examen

Las deportistas profesionales, ya sea con reclamaciones a título individual o colectivo, ya sea con la declaración de huelga o mediante la negociación de convenios colectivos, reivindican un trato igualitario en las condiciones de trabajo y en todos los planos de la vida deportiva: la contratación con los clubes, las relaciones con las federaciones, los vínculos con los organismos deportivos, las políticas públicas desplegadas en el ámbito del deporte, el marco normativo y regulador de la actividad deportiva, etc.

El ejercicio profesional de la actividad deportiva tiene la particularidad de estar sujeto no solo a una batería de normas sociolaborales que le son de aplicación (por su consideración como relación laboral, aunque de carácter especial), sino también a la legislación y reglamentación

³ Una de las denuncias planteadas ante el propio CSD en 2018 la realizó la ciclista y deportista de alto nivel Leire Olaberria, por el trato discriminatorio recibido tras su maternidad, tanto por el seleccionador nacional como por la Federación Española de Ciclismo.

que ordena el deporte (como práctica que contribuye a la formación y desarrollo integral de la personalidad y que, por tanto, es tutelada y fomentada por los poderes públicos).

Para conseguir un desarrollo igualitario del deporte, y para garantizar idénticas cotas de derechos (laborales y deportivos) entre los y las deportistas profesionales, es trascendental no solo que el ordenamiento jurídico-laboral español esté ajustado a los valores de no discriminación hombre-mujer imperantes en la Unión Europea y en el plano internacional (como es el caso), sino que también lo esté la legislación de la actividad deportiva.

En la actualidad, la [Ley 10/1990, de 15 de octubre](#), del deporte, constituye el marco normativo que determina cómo debe desenvolverse la práctica deportiva en nuestro país. Durante los casi 30 años de vigencia de esta ley se han producido importantes cambios sociales, deportivos y jurídicos, por lo que recientemente fue [aprobado por el Consejo de Ministros un Anteproyecto de Ley del deporte](#) (ALD) con el que se pretende hacer frente a las necesarias actualizaciones en la ordenación de la actividad deportiva. Una de las modificaciones que ha de acometer la legislación deportiva para acomodarse a la realidad actual, ser congruente con nuestro texto constituyente (principalmente con el contenido del [art. 14 Constitución española](#) –CE–), acompasarse a las previsiones de la [Ley orgánica 3/2007](#), de igualdad (LOI) ([art. 29 LOI](#), sobre políticas públicas en materia de deporte⁴) y alinearse con el vigente Estatuto de los Trabajadores ([ET](#)) [de 2015](#) (revisado repetidamente en materia de igualdad) tiene que ver con el fomento y la promoción del deporte femenino y con su ejercicio en un escenario de igualdad, real y efectiva, entre hombres y mujeres.

Así pues, el pasado 1 de febrero de 2019 se dio visto bueno a este ALD que, entre otros objetivos, pretende impulsar el derecho fundamental a la igualdad y erradicar las discriminaciones en el ámbito deportivo, no solo entre hombres y mujeres, sino en general en todas sus vertientes⁵ (favoreciendo un «deporte para todos» inclusivo y sin barreras).

El [texto del ALD](#) acoge los postulados en favor de la igualdad desde su inicio. Cabe subrayar las reiteradas referencias a la igualdad y la no discriminación en el deporte que contiene el preámbulo, la mención expresa al valor esencial a la igualdad del artículo 2, dedicado al «Derecho a la práctica de la actividad física y el deporte», y, más concretamente, la redacción dada al artículo 4, que establece el «Marco específico de la igualdad efectiva en el deporte».

⁴ El precepto establece la obligación de que los programas públicos de desarrollo del deporte incorporen la efectiva consideración del principio de igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en su diseño y ejecución, así como el deber del Gobierno de promover el deporte femenino y favorecer la efectiva apertura de las disciplinas deportivas a las mujeres, mediante el desarrollo de programas específicos en todas las etapas de la vida y en todos los niveles, incluidos los de responsabilidad y decisión.

⁵ Algunas comunidades autónomas, como, por ejemplo, Andalucía, han publicado y actualizado su propia legislación deportiva: [Ley 5/2016, de 19 de julio](#), del deporte de Andalucía, que incluye expresamente la perspectiva de género.

Este último precepto establece una serie de medidas y mecanismos de protección para garantizar la igualdad, entre los que cabe destacar los siguientes:

- a) Establecer políticas públicas que garanticen la igualdad en el acceso, el desarrollo posterior de la actividad física y el deporte, así como la promoción de la integración igualitaria en los órganos de dirección, gobierno y representación de las entidades deportivas.
- b) Desarrollar políticas que prevengan, identifiquen y sancionen la merma de derechos o que impliquen situaciones de discriminación que puedan provenir de las entidades deportivas y su vinculación con las personas deportistas en las relaciones laborales, administrativas o de cualquier clase que mantengan con las mismas.
- c) Impulsar políticas públicas específicas de lucha contra la violencia hacia las mujeres en el deporte y los estereotipos.
- d) Realizar obligatoriamente por parte de las federaciones un informe anual de igualdad para su elevación al CSD y al Instituto de la Mujer, además de elaborar un protocolo de prevención y actuación para situaciones de discriminación, abusos y acoso (por razón de sexo y/o autoridad).
- e) Promover una mayor visibilidad de eventos deportivos de categoría femenina en medios de comunicación.
- f) Deber de las federaciones y ligas profesionales de elaborar un plan específico de conciliación con medidas concretas de protección en los casos de maternidad y lactancia, aplicable también a las entidades deportivas pertenecientes a aquellas.
- g) Garantizar la igualdad de premios entre ambos sexos en los eventos deportivos organizados por la Administración pública o financiados con fondos públicos y asegurar que el sistema de dietas otorgadas cuando se compita con las selecciones nacionales sea igualitario para hombres y mujeres.

Una significativa novedad del ALD es la inclusión de diversos catálogos de derechos y deberes. Un primer cuadro de derechos y deberes de las personas deportistas, donde se hace alusión expresa al derecho a la práctica deportiva sin discriminación por razón de sexo (art. 22.1, letra a); un segundo inventario relativo a las personas deportistas de alto nivel y alto rendimiento (arts. 24 y 26); y un tercer elenco de derechos y deberes de las personas deportistas profesionales, donde obviamente no pueden faltar el reconocimiento del derecho a la negociación colectiva, a la libre sindicación y a la huelga (art. 27, letras d), e) y f).

En cuanto a ordenación de las federaciones, según las previsiones del anteproyecto, estas deberán fijar en sus estatutos las denominadas «comisiones de género» (art. 50.5 ALD), habrán de reconocer como miembros elegibles de sus órganos a los deportistas aunque no hayan podido competir por situación de embarazo o periodo legal de maternidad,

paternidad⁶, adopción, etc., y además sus directivos deberán respetar la presencia equilibrada de hombres y mujeres en sus órganos (so pena de incurrir en infracción muy grave de las previstas en el art. 112.2, letra k), ALD).

De otro lado, el artículo 128 del ALD encomienda funciones en la materia al Tribunal Administrativo del Deporte, como principal garante del reconocimiento de derechos y deberes de los deportistas, entre ellos, el deporte igualitario e inclusivo, y sus principales garantías jurídicas.

En definitiva, de salir adelante este anteproyecto (u otro en semejantes términos o incluso con pronunciamientos más ambiciosos en materia de igualdad), las consecuencias para el deporte profesional femenino serían beneficiosas, tanto por la introducción de las necesarias novedades regulatorias sobre igualdad que requiere la actividad deportiva, como por la generación de concienciación a la que contribuiría una actualizada ley del deporte. Con esta reforma del marco normativo del deporte se reforzaría notablemente el merecido protagonismo de las deportistas, se instaurarían algunas medidas efectivas para luchar contra la discriminación en este ámbito y se daría un aldabonazo definitivo al desarrollo de los derechos de las deportistas profesionales en un momento, oportuno y crucial, como el que se está viviendo hoy día con las movilizaciones y negociaciones llevadas a cabo en el fútbol femenino (y las demás reivindicaciones que lo han precedido, a título individual o colectivo, en otras disciplinas).

3. Huelga y negociación colectiva en el deporte femenino (y en el fútbol en particular)

Tal como hemos señalado anteriormente, a finales de 2019 salta a los medios de comunicación la noticia de que las futbolistas españolas de primera división, en decisión adoptada por unas doscientas jugadoras en la asamblea organizada por el sindicato mayoritario (la Asociación de Futbolistas Españoles –AFE–), convocaban una huelga indefinida después de que las numerosas reuniones y conversaciones mantenidas durante el último año con la Asociación de Clubes de Fútbol Femenino para la suscripción de un primer convenio colectivo no hubiesen llegado a buen puerto.

La huelga se convocó con carácter indefinido, de manera que, mientras no hubiera acuerdo, afectaría a los encuentros de liga previstos para los sucesivos fines de semana (no así a los entrenamientos).

⁶ Habría que revisar el texto en atención a las novedades introducidas por el [Real Decreto-Ley 6/2019](#), de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres en el empleo y la educación, en lo relativo a las prestaciones por nacimiento y cuidado del menor y por corresponsabilidad en el cuidado del lactante ([art. 42 Ley general de la Seguridad Social](#)).

Aunque la noticia fuera llamativa y haya abierto los titulares de prensa durante semanas, se trata de una reivindicación que viene de atrás, como hemos explicado antes, ya que, una vez que el deporte femenino español (y el fútbol femenino en particular) está despuntando desde hace años, las jugadoras de todas las disciplinas deportivas han comenzado a exigir cada vez con más empeño sus derechos como colectivo de trabajadoras y demandan sin tapujos un trato no discriminatorio en su relación de trabajo y respecto de las condiciones laborales de sus compañeros hombres.

Concretamente, los grandes escollos al entendimiento entre las futbolistas y los clubes femeninos que habían provocado inicialmente el naufragio del convenio tenían que ver, primeramente, con sacar adelante una negociación colectiva casi inexistente en el fútbol femenino hasta hace poco (aunque sea un clásico en el fútbol masculino y en otras disciplinas como el baloncesto o el balonmano); y, seguidamente, con regular por vez primera unas condiciones de trabajo donde temas como la determinación del salario base en los contratos a tiempo parcial se han enquistado. Por contra, sí parecía haber acuerdo en la ordenación de las vacaciones, la lactancia, la nulidad de las cláusulas antiembarazo (Conde, 2018) o los protocolos de acoso. Por supuesto, a ambas razones se suman argumentos económicos de peso para la falta de entendimiento entre ambas partes, ya que los clubes (incluidos los más humildes) han de afrontar las demandas sindicales con ingresos que, además de proceder de partidas propias (como las ventas en taquilla, las cuotas de los socios o los patrocinios), van a tener que estar respaldados con dinero proveniente de la misma Federación Española de Fútbol (que así lo ha comprometido) y, sobre todo, de los derechos audiovisuales (dependientes del contrato suscrito con el grupo del mercado audiovisual europeo MEDIAPRO, para la retransmisión televisiva de los partidos de primera división⁷).

El CSD (presidido ahora por primera vez por una mujer –la exesquiadora M.^a José Rienda–) ha sido sede de algunas de las reuniones celebradas entre los clubes femeninos y los sindicatos, en el afán de este organismo por mediar en los preliminares de la negociación colectiva, tanto para intentar acortar diferencias entre ambas partes, como para crear un marco favorable de igualdad de trato en el fútbol femenino (que sea extrapolable al resto de disciplinas deportivas). De hecho, las dificultosas conversaciones de clubes y futbolistas han tenido tal repercusión en el orbe deportivo que se han visto precedidas por citas entre representantes del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social y del CSD para favorecer el desbloqueo del conflicto, conciliar los intereses de ambas partes y conseguir un convenio colectivo digno.

Llegado el fin de semana señalado para la interrupción de la actividad futbolística y ante la expectación generada, la huelga fue secundada unánimemente por las jugadoras: en la que era la novena jornada de liga estaban previstos ocho partidos, ninguno de los cuales

⁷ Han estado en juego alrededor de 1,5 millones de euros por la retransmisión de un par de partidos, según el dato que ha trascendido en los medios.

se celebró debido a la ausencia de los dieciséis equipos convocados. Excepcionalmente, tan solo la jugadora de la Real Sociedad Maddi Torre acudió al estadio de San Sebastián donde debía jugar su equipo con el Barcelona.

Tras el primer fin de semana de huelga, las futbolistas (representadas por los sindicatos AFE, UGT y Futbolistas ON) y los clubes han llegado a un acuerdo. En efecto, las partes reunidas en la sede del Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA) en Madrid han convenido condiciones laborales como, por ejemplo, un salario de 16.000 euros brutos anuales para una jornada completa, vacaciones de 30 días naturales y una parcialidad del 75 % (a la que correspondería un salario de 12.000 € brutos). Según las noticias que han trascendido, ambas partes han puesto fecha para que a principios de 2020 se cierren definitivamente las conversaciones y quede firmado el histórico convenio colectivo.

Ante la situación vivida en el fútbol femenino, hay una cuestión de base que abordar, como es el derecho de las deportistas profesionales a la huelga y a la negociación colectiva, dado el cuestionamiento del ejercicio del mismo que pueda existir por parte de quienes desconocen nuestro marco normativo laboral y, particularmente, de aquellos que ignoran que los deportistas son auténticos trabajadores asalariados, aunque su prestación de servicios esté sujeta a una normativa específica por las particularidades que presenta respecto de los trabajadores comunes ([art. 2.1, letra d\), ET](#)).

De partida, los/as deportistas profesionales gozan, como trabajadores que son, de derechos laborales, tanto individuales como colectivos, modulados únicamente por las singularidades que presenta su actividad (ordenada expresamente en el [RD 1006/1985, de 26 de junio](#), por el que se regula la relación laboral especial de los deportistas profesionales).

Los deportistas profesionales (hombres o mujeres) son trabajadores por cuenta ajena y su relación de trabajo, tal como hemos advertido, tiene carácter de relación laboral especial, conforme a la normativa vigente ([art. 2.1, letra d\), ET](#) y [RD 1006/1985](#)), siempre que su vínculo contractual tenga carácter regular y 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 un salario (ex [art. 1 RD 1006/1985](#)).

En lo relativo al derecho a la huelga y a la negociación colectiva, los deportistas profesionales disfrutan de los derechos colectivos reconocidos a todos los trabajadores, tal como expresa y claramente dispone su reglamentación específica que remite a la normativa laboral básica de carácter general. Concretamente, el [artículo 18 del Real Decreto 1006/1985](#) dispone literalmente lo siguiente: «los deportistas profesionales tendrán los derechos colectivos reconocidos con carácter general en la legislación vigente, en la forma y condiciones que se pacten en los convenios». Este mecanismo por el que se establece un apartado específico en el régimen jurídico del deportista profesional es bastante correcto y no ofrece duda alguna de que gozan del amplio abanico de derechos colectivos que poseen todos

los trabajadores (derecho de representación, libre sindicación, negociación, reunión, huelga, etc.), eso sí, con la concreción y adaptación a sus singulares condiciones laborales que efectúe la negociación colectiva⁸.

Cierto es que la doctrina especializada ha señalado la escasa consideración de los derechos colectivos en las relaciones laborales especiales y, particularmente, en la de los deportistas profesionales (Rubio, García, González y Schneider, 2011, pp. 249-252), pese a lo cual en el deporte masculino encontramos, como analizaremos más adelante, convocatorias de huelgas y suscripción de convenios colectivos. Las razones de tan exigua trascendencia (que sin embargo va en aumento con el transcurso del tiempo) son de distinta índole y, por supuesto, tienen que ver con algunos de los peculiares caracteres del deporte y de lo singular de la actividad profesional en este ámbito, que hacen que la aplicación de la normativa laboral reguladora (en particular, el articulado del [título III del ET](#), sobre derechos de representación colectiva y de reunión de los trabajadores, y la [LO 11/1985](#), de libertad sindical) sea sumamente compleja y dificultosa en distintos aspectos (generalización de contratos –por definición– temporales en el colectivo de los deportistas profesionales, complicaciones en materia de legitimación para la negociación y de representatividad unitaria y sindical, estructuración del sector en federaciones, clubes y sociedades anónimas deportivas, existencia de ligas profesionales en ciertas disciplinas, negociación de convenios de franja de aplicación a los deportistas profesionales exclusivamente –no a los trabajadores comunes de los clubes–, etc.).

3.1. Derecho a la huelga

En cuanto al primero de los derechos colectivos a considerar, la huelga, conviene recordar que todos los trabajadores tienen derecho a la misma para defender sus intereses laborales (independientemente de la naturaleza pública o privada de su prestación de servicios y de que estén o no sindicados), tal como proclama la CE en su [artículo 28](#). Es más, el derecho a la huelga posee rango de derecho fundamental, por lo que merece una protección máxima respecto del resto de derechos y libertades proclamados en nuestra Carta Magna (el [art. 53.2 CE](#) establece que cualquier ciudadano podrá recabar la tutela de los derechos fundamentales ante los tribunales ordinarios mediante un procedimiento basado en los principios de preferencia y sumariedad, y que, agotada dicha vía, será posible interponer recurso de amparo ante el Tribunal Constitucional).

⁸ Los reglamentos que regulan las diferentes relaciones laborales suelen acudir al régimen común del ET para ordenar los diferentes aspectos relativos a los derechos colectivos. No obstante, las fórmulas para realizar tal remisión suelen ser indirectas y no es habitual la opción de integrar estos aspectos como fuente de la relación laboral especial. Esta última alternativa es por la que se decanta el real decreto de los deportistas profesionales.

De todos es sabido que, al no existir ley orgánica que desarrolle este derecho fundamental a la huelga (pese al mandato constitucional del [art. 81 CE](#)), la normativa que lo regula es el [Real Decreto-Ley 17/1977](#), de relaciones de trabajo, una vez pasado el filtro del Tribunal Constitucional en su relevante [Sentencia 11/1981](#) que lo declaró parcialmente en vigor.

En nada difiere el ejercicio de la huelga por parte de un trabajador común a la manera en que puede desplegarlo un deportista profesional. De hecho, este colectivo ha ejercido tal derecho, aunque en contadas ocasiones. Hace más de 40 años, el 4 de marzo de 1979, los futbolistas españoles llevaron a cabo la primera huelga de la historia de este colectivo provocando un domingo sin liga y un rotundo giro en las condiciones laborales de los jugadores. Esta huelga histórica, promovida entonces por una jovencísima AFE, fue sin duda el acicate para la regulación específica de la actual relación laboral de los deportistas profesionales (promulgada en 1985), para la inclusión de los futbolistas en la Seguridad Social, primero en un régimen especial y más adelante en el régimen general⁹, donde progresivamente se irían admitiendo el resto de jugadores de las demás disciplinas deportivas¹⁰ (Fernández, 2007), y para el comienzo de una verdadera negociación colectiva en el ámbito del fútbol. Con posterioridad, en 1981 y en 1984, los futbolistas volvieron a hacer uso de su derecho a la huelga con objeto de mejorar sus condiciones laborales. La primera de dichas huelgas tuvo tal impacto que provocó incluso el retraso del comienzo de la liga y la segunda también ocasionó la suspensión de la competición hasta que quedó solucionado el conflicto, ya que los clubes quisieron celebrar los partidos alineando jugadores juveniles y *amateurs* (lo que no fue considerado ajustado a derecho, según el dictamen emitido entonces por el director general de Trabajo). Las reivindicaciones de los jugadores, en una y otra ocasión, tenían que ver con el cobro de sus deudas y con la participación de los futbolistas en las negociaciones sobre derechos televisivos.

En el ínterin de estas dos huelgas, se celebró el año 1982 otra parada (sin apenas seguimiento), tres jornadas antes de acabar la liga, que fue anulada al día siguiente. En 2011 también la AFE anunció una huelga debido a las deudas contraídas con unos doscientos jugadores y que abarcaría las dos primeras jornadas del campeonato de liga, aunque finalmente solo quedó afectada la primera de ellas.

Haciendo recuento, en nuestro país se han convocado y llevado a cabo cuatro huelgas por parte de futbolistas profesionales (con dispar efectividad, según se ha explicado) y otras tres fueron anunciadas y posteriormente desconvocadas antes de su inicio, en los

⁹ [Real Decreto 2806/1979, de 7 de diciembre](#), y normas reglamentarias para la aplicación y desarrollo del régimen especial de los jugadores profesionales de fútbol, y [Real Decreto 2621/1986, de 24 de diciembre](#), por el que se integran los regímenes especiales de la Seguridad Social de los trabajadores ferroviarios, jugadores de fútbol, representantes de comercio, toreros y artistas en el régimen general.

¹⁰ [Real Decreto 287/2003, de 7 de marzo](#), por el que se integra en el régimen general a los deportistas profesionales.

años 1997, 2010 y 2015 (en este mismo ámbito del fútbol, hay que señalar también como curiosidad que los árbitros estuvieron en huelga en 1997 y 2006).

La parada de 2015 merece un mínimo comentario por su idiosincrasia, la discusión de fondo sobre su licitud y el recorrido judicial que tuvo. Esta huelga fue convocada, como en otras ocasiones, por la AFE, debido esta vez a las desavenencias surgidas con la Liga Nacional de Fútbol Profesional en relación con el [Real Decreto-Ley 5/2015](#), de medidas urgentes en relación con la comercialización de los derechos de explotación de contenidos audiovisuales de las competiciones de fútbol profesional¹¹, y las previsiones del artículo 43 del convenio colectivo vigente entonces¹² sobre la aplicación del denominado «fondo social». La medida de presión no llegó a consumarse debido a que, tras una interesante decisión judicial de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, la huelga fue suspendida (mediante Auto de 14 de mayo de 2015, procedimiento de conflictos colectivos-medidas cautelares núm. 131/2015¹³) por entender que la misma no puede tener como fin alterar, durante su vigencia, lo acordado en un convenio colectivo (conforme a lo dispuesto en el [art. 11, letra c\), del RDL 17/1977](#)).

Obviamente, el ejercicio del derecho a la huelga para las futbolistas profesionales (como para cualquier otro trabajador) está sujeto a unas limitaciones (sobre su licitud, laboralidad, abusividad, etc.), a un procedimiento (que regula su declaración, convocatoria, notificación, desarrollo, etc.), y comporta además unas consecuencias contractuales para el trabajador y empresario (la principal de las cuales es la suspensión del contrato de trabajo –[art. 45.1, letra l](#))–). Según parece, las futbolistas huelguistas han cubierto las previsiones legales relativas al procedimiento necesario para efectuar la convocatoria, el desarrollo de la huelga, el procedimiento de mediación, etc. Así, han adoptado el acuerdo en reunión conjunta de los representantes de los trabajadores, en este caso de las organizaciones sindicales con presencia en el ámbito laboral al que se extendía la huelga (AFE principalmente, puesto que había venido representando en solitario y *de facto* la representación de los futbolistas profesionales hasta que se ha sumado a las conversaciones el sindicato Futbolistas ON, surgido en 2018, y UGT), con comunicación a los clubes afectados y a la autoridad laboral (conforme a los requisitos formales establecidos), han permitido el derecho de cada jugadora a sumarse o no libremente a la huelga (habiendo solo una jugadora que ha hecho uso de esa libertad), acudieron a mediar ante el SIMA, etc.

No obstante, están pendientes las posibles sanciones disciplinarias de orden deportivo, ya que en el deporte profesional existe una doble vertiente disciplinaria, la laboral y la deportiva, derivada del singular régimen jurídico de este colectivo. Será la jueza de competición de la Real Federación Española de Fútbol, Carmen Pérez, quien decidirá sobre la

¹¹ BOE núm. 104, de 1 de mayo de 2015.

¹² [Convenio colectivo para la actividad del fútbol profesional](#) (BOE núm. 249, de 9 de octubre de 2014).

¹³ El auto estimó la medida cautelar solicitada por la AFE, condicionada a la aportación de una caución de 5 millones de euros por parte de esta entidad.

suspensión de los ocho partidos de primera división por incomparecencia de las jugadoras de los dieciséis equipos (según reflejan las correspondientes actas arbitrales levantadas), una vez que aleguen en el plazo establecido los clubes y el sindicato.

3.2. Derecho a la negociación colectiva

En cuanto al segundo de los derechos colectivos objeto de análisis, el de negociación colectiva (recogido en el [art. 37 CE](#)), es lógico concluir que, si los deportistas profesionales son a todas luces trabajadores por cuenta ajena, pueden suscribir convenios colectivos para regular sus condiciones de trabajo, conforme a las estipulaciones establecidas en el ET ([arts. 82 y ss.](#)), por remisión del [artículo 18 del Real Decreto 1006/1985](#). El derecho a la negociación colectiva, aunque no es un derecho fundamental como el derecho a la huelga, está reconocido constitucionalmente y en el marco del deporte profesional masculino ha tenido un desarrollo normalizado desde hace décadas. No ha sido así, en cambio, en el ámbito del deporte femenino, que carecía de convenios colectivos hasta el año 2008, con el retraso que eso supone en la ordenación y adaptación de las condiciones de trabajo a la actividad profesional de las jugadoras en sus distintas disciplinas, ligas o clubes.

En efecto, como se refirió al comienzo de este estudio, con anterioridad al convenio del fútbol femenino negociado en 2019 solo existen dos antecedentes de negociación colectiva en el deporte femenino. El primero de ellos fue el [Convenio colectivo del baloncesto profesional de la Liga Femenina](#), suscrito en 2008 entre la Asociación Nacional de Baloncesto Femenino –en representación de los clubes, entidades deportivas y sociedades anónimas deportivas afectadas– y la Asociación de Jugadoras de Baloncesto –en representación de las jugadoras profesionales de baloncesto–. Hemos de considerar este convenio, que no está vigente en la actualidad, como pionero y precursor de la concertación de las condiciones de trabajo de las mujeres deportistas. Bastante tiempo después, se firmó el [Convenio colectivo del fútbol sala femenino de 2018](#), suscrito entre Pescados Rubén Burela FS y las jugadoras profesionales del club. En este caso, como en el fútbol sala no existe liga profesional, la negociación del convenio la realizó en solitario el joven equipo lucense (que ha cosechado éxitos deportivos a nivel nacional), ya que la asociación de clubes no podría erigirse como patronal.

Futbolistas y baloncestistas mujeres han sido, por tanto, quienes han abierto camino en esa trayectoria de la negociación colectiva femenina, que posee escaso recorrido, sobre todo en comparación con la desarrollada en el deporte masculino (y, en particular, en el fútbol), donde viene siendo habitual la firma de convenios en la liga profesional, tanto en la primera como en la segunda división. Existió incluso un supuesto «convenio colectivo» antes de la entrada en vigor de la reglamentación de 1985, sin embargo, el Tribunal Central de Trabajo no llegó a calificarlo de tal, ya que no fue presentado a homologación ante la autoridad laboral, no fue publicado, no contenía el periodo de duración, ni tampoco incluía el mecanismo de denuncia, impidiéndose con ello la fuerza normativa que es consustancial a estos instrumentos jurídicos (Rubio *et al.*, 2011, p. 250).

En este punto cabe señalar que las ligas profesionales se configuran como asociaciones dentro de una federación, con motivo de la existencia de competiciones oficiales de carácter profesional y de ámbito estatal. Estas asociaciones actúan como agrupación empresarial en materia de derechos colectivos, siendo interlocutores de los empresarios y debiendo ajustarse al [artículo 87 del ET](#) en materia de legitimación y a la [Ley orgánica 11/1985](#), de libertad sindical.

En efecto, desde la década de los ochenta hasta la actualidad se han sucedido distintos convenios colectivos de la actividad del fútbol profesional¹⁴, así como de otras disciplinas deportivas (caso del baloncesto¹⁵ y el balonmano¹⁶). A la fecha y hasta junio de 2020, está en vigor el [Convenio colectivo para la actividad del fútbol profesional](#), suscrito en 2015 (BOE núm. 293, de 8 de diciembre de 2015). Este acuerdo, que es prorrogable en su totalidad por periodos sucesivos de 4 años (salvo denuncia), rige las condiciones laborales de los futbolistas que prestan sus servicios en los equipos de los clubes adscritos a la Liga Nacional de Fútbol Profesional y que quedaron representados por el sindicato AFE.

Una de las cuestiones más singulares que plantea la negociación colectiva en el fútbol (y en el deporte profesional en general) tiene que ver con los aspectos relativos a la legitimación para la suscripción de los convenios (sobre todo por la parte de los trabajadores)¹⁷. De un lado, el ejercicio del derecho de representación unitaria y sindical en el ámbito del deporte profesional presenta ciertas particularidades y problemáticas de compleja solución (por la determinación de la unidad electoral y la representatividad de los sindicatos en las empresas deportivas y en la esfera de cada modalidad deportiva, por la adecuación de lo establecido en los preceptos del ET que regulan estas cuestiones a la inexistencia de elecciones sindicales en el deporte profesional, por el carácter temporal –que no fijo– de los contratos de los deportistas profesionales, por la condición de elector y elegible en el deporte profesional, etc.); y, de otra parte, hay que señalar que el nacimiento en 2018 de un segundo sindicato (Futbolistas ON), alternativo al único existente hasta entonces (AFE), ha venido a complicar el panorama sobre la legitimación negocial (Roqueta, 2018). Unas y otras cuestiones han complicado a veces la negociación de los sucesivos convenios colectivos (sobre todo en perjuicio de los derechos de los deportistas), que, aun así, ha salido adelante sobre todo debido a la hegemonía de hecho del sindicato AFE, sin que ello suponga ignorar la importancia de acometer cambios (incluso legales) para afianzar la representatividad

¹⁴ Entre los primeros en el tiempo, el [Convenio colectivo de trabajo para la actividad de fútbol profesional en la categoría nacional de segunda división «B»](#) (BOE núm. 273, de 14 de noviembre de 1989) o el [Convenio colectivo para la actividad del fútbol profesional](#) (BOE núm. 228, de 22 de septiembre de 1992).

¹⁵ [IV Convenio colectivo de trabajo ACB-ABP para la actividad del baloncesto profesional ACB](#) (suscrito en 2019).

¹⁶ [IV Convenio colectivo del balonmano profesional](#) (BOE núm. 22, de 26 de enero de 2017).

¹⁷ *Cfr.* [Sentencia del Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de 4 de junio de 1999 \(rec. 3755/1998\)](#), sobre legitimación para negociar el Convenio colectivo nacional taurino.

de los sindicatos del ámbito del deporte profesional en función de las singularidades de este ámbito de actividad.

En todo caso, la experiencia ganada en la negociación colectiva del deporte masculino y la superación paulatina (que no total) de algunos de los primordiales escollos económicos, técnicos y sindicales surgidos durante la misma están siendo útiles, en cierta medida, para el desarrollo de convenios colectivos en el ámbito femenino, teniendo en cuenta el menor impacto mediático y social que aún tiene el deporte de mujeres.

A partir de este momento, habrá que estar pendientes de la publicación del esperado convenio colectivo del fútbol femenino para leer en detalle su articulado, desgranar los entresijos de la regulación de las condiciones de trabajo de este colectivo profesional de mujeres y hacer un balance más definitivo de los aciertos y carencias del acuerdo, que, seguro, servirá de ejemplo práctico para las deportistas de otras disciplinas. Celebrando siempre, eso sí, que esta negociación haya tenido lugar y que haya sido posible gracias a la movilización pacífica y organizada de las futbolistas al completo (con escasos y anecdóticos apoyos de sus compañeros de profesión¹⁸), en ejercicio de su derecho a la huelga que han sabido gestionar.

Referencias bibliográficas

- Conde Colmenero, P. (2018). *Cláusulas antiembarazo: ¿cómo afrontar la erradicación de prácticas discriminatorias en el deporte femenino?* *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 427, 171-182.
- Fernández Orrico, F. J. (2007). Peculiaridades en materia de Seguridad Social de los deportistas. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 69, 137-174.
- Roqueta Buj, R. (2018). La negociación de los convenios colectivos en el ámbito del fútbol. *iusport.com* (20-10-2018). Recuperado de <<https://iusport.com/art/72561/la-negociacion-de-los-convenios-colectivos-en-el-ambito-del-futbol>>.
- Rubio, F., García, E. A., González, J. M. y Schneider, C. (2011). La relación laboral especial de los deportistas profesionales. En A. V. Sempere Navarro y M. Cardenal Carro (Dirs.), *Relaciones laborales especiales y contratos con particularidades* (pp. 227-278). Madrid: Thomson Reuters-Aranzadi.

¹⁸ Han trascendido los de Iniesta, Griezmann, Raúl Navas, Borja Iglesias o Lucas Pérez, por ejemplo.