

Relaciones colectivas en el deporte profesional femenino

Carmen Sáez Lara

*Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
Universidad de Córdoba*

Extracto

Las deportistas profesionales gozan, en relación con sus derechos laborales individuales y colectivos, de una igualdad formal, que oculta una situación de invisibilidad, segregación y discriminación profesional. Hasta la fecha, ni el marco normativo ni las políticas públicas han prestado atención a esta problemática. Han sido los éxitos deportivos de nuestras jugadoras los que han incrementado el interés, el seguimiento mediático y el valor económico de la actividad de las deportistas y, consiguientemente, los que han abierto la puerta de acceso a sus derechos, a través de la acción colectiva. La negociación colectiva y, en ocasiones, el ejercicio del derecho de huelga han sido, efectivamente, los que han permitido a las deportistas acceder a la contratación laboral y a unas condiciones salariales y de trabajo dignas. Esta acción colectiva de las deportistas profesionales es el objeto del presente trabajo, y nos ha llevado a estudiar el asociacionismo deportivo femenino, el derecho de huelga en el deporte y la negociación colectiva, especialmente el Convenio colectivo para el fútbol femenino 2019/2020 y sus precedentes. El objetivo ha sido tratar de avanzar, desde una perspectiva teórica, en el debate jurídico hacia la igualdad de oportunidades de las deportistas y, desde una perspectiva práctica, introducir la perspectiva de género en los derechos laborales de las personas deportistas profesionales.

Palabras clave: deportistas profesionales; igualdad de oportunidades; convenio colectivo; perspectiva de género.

Fecha de entrada: 02-06-2020 / Fecha de aceptación: 08-06-2020

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



Collective relations in professional women's sport

Carmen Sáez Lara

Abstract

Professional sportswomen have, in relation to their individual and collective labour rights, formal equality, which hides a situation of invisibility, segregation and professional discrimination. To date, neither the regulatory framework nor public policies have been able to pay attention to this situation. It has been the sporting successes of female athletes that have increased the interest, media coverage and economic value of the activity of sportswomen and, consequently, those that have opened the door to access their rights, through collective action. Collective bargaining and, sometimes, the exercise of the right to strike have effectively allowed sportswomen to gain access to employment contracts and decent wage and working conditions. This collective action by professional sportswomen is the subject of this work, and has led us to study women's sports associations, the right to strike in sport and collective bargaining, especially the Collective Bargaining Agreement for Women's Football 2019/2020 and its precedents. The aim has been, from a theoretical perspective, to advance in the legal debate towards equal opportunities for sportsmen and women and, from a practical perspective, to introduce the gender perspective into the labour rights of professional sportsmen and women.

Keywords: professional athletes; equal opportunities; collective agreement; gender perspective.

Citation: Sáez Lara, C. (2020). Collective relations in professional women's sport. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 449-450, 21-56.



Sumario

1. Deporte profesional desde una perspectiva de género
 - 1.1. Deporte profesional y segregación por razón de sexo
 - 1.2. Políticas públicas sobre mujer y deporte
 - 1.3. Cambios en el marco normativo sobre deporte e igualdad de género
 2. Deporte profesional femenino: delimitación y cuantificación
 - 2.1. Deporte autónomo y de alto nivel o rendimiento
 - 2.2. Deporte *amateur* y voluntariado en el deporte base
 - 2.3. Delimitación del deporte profesional femenino: una difícil labor
 - 2.4. Delimitación del deporte femenino y el concepto de competición y deporte profesional
 3. El asociacionismo en el deporte profesional desde la perspectiva de género
 - 3.1. El asociacionismo en el deporte femenino
 - 3.2. Sindicatos profesionales de ámbito nacional para cada modalidad deportiva
 - 3.3. Representación sindical en los clubes/SAD
 4. El derecho de huelga de las deportistas: huelga en el fútbol femenino
 - 4.1. Régimen jurídico del derecho de huelga
 - 4.2. Derecho de huelga en el fútbol femenino y sanciones disciplinarias
 5. La negociación colectiva en el deporte profesional femenino
 - 5.1. Caracteres de los convenios en el deporte profesional femenino
 - 5.2. Los convenios colectivos en las actividades de baloncesto y fútbol sala femeninos
 - 5.3. El Convenio colectivo 2019/2020 para el fútbol femenino
 - 5.3.1. Cláusulas convencionales con perspectiva de género
 - 5.3.2. Desigualdades en materia de jornada y salarios
 - 5.3.3. Protocolo para elecciones a representación del banco social en el fútbol femenino de primera división
 6. Consideraciones conclusivas
- Referencias bibliográficas

1. Deporte profesional desde una perspectiva de género

En el régimen jurídico laboral, las deportistas profesionales gozan, en relación con sus derechos individuales y colectivos, de una igualdad formal, que oculta una situación de invisibilidad, segregación y discriminación profesional. Si hubiera que destacar un rasgo diferenciador de este sector de actividad profesional, desde la perspectiva laboral, este no sería la temporalidad de la relación laboral especial frente a la relación laboral común, o la confluencia de normas laborales y regulaciones deportivas, sino la segregación y discriminación profesional de las mujeres deportistas profesionales.

Ni el marco normativo ni las políticas públicas han sabido hacer frente y ni siquiera han prestado atención a esta situación. El Real Decreto 1006/1985, de 26 de junio, que regula la relación laboral especial de los deportistas profesionales (RDDP), no contiene referencia alguna al deporte femenino. Tampoco la igualdad entre hombres y mujeres aparece en ningún precepto de la Ley del deporte, de 15 de octubre de 1990 (LD), y, aunque la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH), contiene un mandato general a los poderes públicos de fomentar la igualdad real y efectiva, en el diseño y ejecución de las políticas deportivas, en su artículo 29¹, este precepto separa deporte y trabajo, creando así «la impresión de que el deporte profesional de la mujer no fuese una forma de trabajo lucrativo» (Martínez y Arufe, 2017, p. 31).

Las políticas públicas no atienden directamente al acceso de la mujer al trabajo deportivo, y han estado referidas a los ámbitos del citado artículo 29 de la LOIEMH, el acceso de las mujeres a las disciplinas deportivas y a los niveles de responsabilidad y decisión. Por ello, es difícil vincular estas políticas con la relativa mejora que, en su situación profesional, han experimentado algunas jugadoras y que ha derivado de su acción colectiva y de la firma de convenios colectivos. Han sido, efectivamente, los éxitos deportivos los que han incrementado el interés, el seguimiento mediático y el valor económico de la actividad de las deportistas profesionales y, consiguientemente, los que han abierto la puerta de acceso a sus derechos laborales y profesionales (en los deportes de equipo) a través de la acción colectiva. Una acción colectiva que es el objeto de este trabajo y que, como podrá comprobarse, se encuentra en el deporte femenino en una fase embrionaria, dirigida a alcanzar la

¹ Así como de promover el deporte femenino y favorecer la efectiva apertura de las disciplinas deportivas a las mujeres, en todos los niveles, incluidos los de responsabilidad y decisión.

contratación laboral y unas condiciones salariales y de trabajo dignas. Además, esta situación de precariedad de las deportistas no es ajena a la propia delimitación conceptual del deporte profesional, en el marco normativo vigente, ni a la débil implantación en el mismo de la perspectiva de género, temas de los que nos ocuparemos, con carácter previo.

En definitiva, la realidad de segregación y discriminación del deporte profesional femenino y la normativa y las políticas públicas sobre igualdad en el deporte aún no se han conectado. Veamos, pues, en primer lugar, ambos temas separadamente, con algo más de detalle.

1.1. Deporte profesional y segregación por razón de sexo

La segregación por razón de sexo es una nota característica del sector de actividad del deporte profesional, que, salvo desde la perspectiva doctrinal (Martínez y Arufe, 2010, 2017; Rodríguez y Gómez, 2019), no ha sido cuestionada en nuestro país. Justificada tal separación sobre la base de diversas explicaciones históricas y diferencias físicas y de valoración económica, la misma determina, en la práctica, que el deporte sea uno de los sectores de actividad económica, donde las discriminaciones profesionales y salariales son más acusadas. En efecto, desde una perspectiva histórica, se ha transitado de la inicial exclusión de las mujeres del mundo del deporte² al momento actual de segregación entre hombre y mujer en las disciplinas deportivas. Como se ha señalado, los roles de género han disuadido a las mujeres de la participación y la competición deportiva; su incorporación ha sido tardía y se ha producido siguiendo unas pautas de segregación por sexo, en las diferentes disciplinas deportivas (European Commission, 2014, p. 6).

En nuestro país, la desigualdad de condiciones de las mujeres deportistas ha sido invisible y no ha determinado debate constitucional o judicial alguno, sin que el tema haya merecido interés, incluso para afirmar la inaplicación del principio de igualdad (Martínez y Arufe, 2010, p. 4). Desde la perspectiva jurídica, sería preciso captar toda la complejidad de la desigualdad de género en el deporte, de los diversos intereses y experiencias y el hecho de la construcción del deporte mismo como una institución de dominio masculino. Una institución que debe integrar el valor de las actividades e intereses deportivos actuales de las mujeres, pues la igualdad en el acceso a los recursos públicos y los lazos entre los deportistas masculinos y femeninos son necesarios, pero no suficientes, para romper las estructuras de dominio masculino en el deporte. El marco normativo debe

² Las mujeres fueron excluidas de los primeros Juegos Olímpicos, celebrados en Atenas en 1896, y compitieron por primera vez en los Juegos de 1900 en París, con apenas 22 mujeres del total de 997 atletas. Hubo que esperar más de un siglo, hasta las Olimpiadas de Londres (2012), para que las mujeres estuvieran presentes en todos los deportes. En Río (2016) participaron aproximadamente 4.700 mujeres, un 45 % del total de atletas. Entre nosotros, puede destacarse que la Federación de Fútbol prohibió el fútbol femenino en sus estadios entre 1921 y 1971.

permitir a las mujeres desarrollar y perseguir, en igualdad de condiciones, sus propios intereses en el deporte.

En otros países, como es el caso de Estados Unidos, la existencia de una normativa antidiscriminatoria por razón de género, en el deporte *amateur*, escolar y universitario, el conocido título IX (*Educational Amendments*, 1972)³, ha determinado la existencia de atención doctrinal y judicial. Esta ley federal establece la prohibición de discriminación por razón de sexo en cualquier programa o actividad educativa financiada con fondos federales. El título IX ha determinado, en ese país, importantes avances para mantener el papel de las instituciones educativas como sujetos responsables en la construcción de una relación diferente de los hombres y las mujeres con el deporte. Su propósito es que los colegios y las universidades ayuden activamente a construir un interés y una experiencia deportiva masculina y femenina (Brake, 2000, p. 145)⁴.

Igualmente, una cuestión que se somete a continuo debate es la discriminación salarial de las deportistas femeninas frente a sus homólogos masculinos. En términos más amplios, las diferencias de ingresos han sido analizadas atendiendo a sus causas, que estarían conectadas tanto con las diferencias a la hora de retribuir los resultados de las competiciones, como con la mínima inversión que reciben las deportistas a nivel publicitario⁵; causas que persisten, pese a la creciente importancia y atención mediática al deporte femenino, por lo que se desvela, cada vez con mayor claridad, la injusta situación de precariedad profesional de las deportistas. En Estados Unidos, se han formulado denuncias, la más conocida, la de futbolistas de la selección norteamericana, sobre la violación del principio de igual salario para trabajos de igual valor, que de momento no ha recibido una respuesta judicial estimatoria⁶. En todo caso, debe recordarse que, con fecha de 26 de mayo de 2016, el Senado dictó una resolución, no vinculante, en la que se instaba a la Federación de Fútbol de Estados Unidos a «eliminar inmediatamente la desigualdad salarial de género y tratar a todos los deportistas con el mismo respeto y dignidad».

³ 20 United States Code, § 1681.

⁴ El título IX va más allá de la limitada perspectiva de la igualdad formal, pues se basa en un análisis más profundo de los prejuicios de género en programas de deporte escolar. En formas sutiles y no tan sutiles, la educación y las instituciones ofrecen oportunidades desiguales en el deporte y crean culturas que son hostiles a las mujeres.

⁵ Por ejemplo, en los grandes torneos de golf, las diferencias económicas entre los ganadores hombres y mujeres superan el millón de dólares. Aunque las hazañas atléticas con la combinación adecuada de publicidad y cobertura mediática despiertan el interés en el deporte femenino, en cuanto a la dotación económica persisten diferencias sustanciales. Ello puede deberse a que los éxitos van seguidos de una atención solo puntual de los medios, por lo que a los anunciantes les cuesta asociarse a una deportista, aunque tenga un curriculum exitoso. Aunque, ante el éxito de la última Copa Mundial Femenina, la FIFA anunciara que, para la próxima de 2023, duplicará el premio total del torneo a 60 millones de dólares, para la Copa Mundial Masculina de 2022 se destinarán 440 millones de dólares en premios.

⁶ Sobre 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.), *vid.* Conde (2020).

1.2. Políticas públicas sobre mujer y deporte

Pese a la conciencia de los poderes públicos de la potencialidad del deporte en la construcción de una sociedad más igualitaria, el cumplimiento en este sector de actividad del principio de igualdad y de la prohibición de discriminación de las mujeres se encuentra aún muy lejos de ser alcanzado. Además de la incorporación lenta y segregada de las mujeres al deporte, ya destacada, su escasa participación en la toma de decisiones en las organizaciones deportivas, en profesiones como el entrenamiento y el arbitraje deportivo, en el acceso a la condición de deportistas de alto nivel o rendimiento; el menor acceso a los recursos de promoción de la práctica deportiva; en fin, su invisibilidad y la existencia de sesgos discriminatorios en los medios tradicionales de comunicación son los rasgos que vienen marcando los diversos estudios de diagnóstico de la situación de las mujeres en el mundo del deporte⁷. A estos rasgos, además, debemos añadir el dato de la creciente preocupación por la violencia sexista y el acoso por razón de sexo (Mergaert, Arnaut, Vertommen y Lang, 2016).

Solo a partir de la LOIEMH de 2007 existirá en España un mandato normativo general a los poderes públicos de fomentar la igualdad real y efectiva en la práctica deportiva y, en general, en las estructuras del deporte y que estaría contenido en el citado artículo 29. La ausencia de referencia alguna a la igualdad entre hombres y mujeres en la LD de 1990 se vería suplida en algunas leyes autonómicas posteriores, que contemplarían el objetivo de la igualdad como un principio rector de la actuación pública, aunque los términos del desarrollo e implementación de las políticas de este orden no aparecen dibujados en la norma (Palomar, 2015).

Pues bien, diversos análisis señalan avances y mejoras en los datos que reflejan la posición de las mujeres en relación con algunas de las variables señaladas y, efectivamente, podemos apreciar una cierta mejoría, si, por ejemplo, comparamos algunas cifras, en el corto periodo temporal entre los años 2011⁸ y 2019⁹. Otros estudios, sin embargo, también

⁷ Estudios citados por el Instituto Andaluz de la Mujer (2018, pp. 6-8).

⁸ Por ejemplo, en 2011, solo un 20,4 % de las licencias federadas en España fueron de mujeres. En lo que respecta a los órganos de gobierno de las federaciones deportivas españolas, las mujeres tuvieron una presencia de un 10,28 % en las asambleas, un 8,11 % en las comisiones delegadas, un 11 % de participación en las juntas directivas y un 17,84 % en los comités técnicos, y, en cuanto al personal de alta competición de las federaciones, en 2011, un 18,53 % fueron mujeres (Ferro, Azurmendi y Leunda, 2012, p. 9).

⁹ Un estudio elaborado dentro del proyecto europeo «ALL IN: Towards gender balance in sport» (2019), promovido por el Consejo de Europa y la Comisión Europea (que recoge datos de 18 países europeos), concluye que Francia, Finlandia y España son los Estados mejor posicionados en esta materia en el respeto por la igualdad de género en el deporte. Según este trabajo, el 59 % de las federaciones deportivas españolas cuentan con un plan para prevenir y combatir la desigualdad de género y el 41 % de ellas ya han desarrollado actuaciones concretas. Los datos demuestran que el 74 % de las federaciones ya ha tomado medidas para reducir la distancia entre el número de entrenadores masculinos y femeninos en

destacan la ausencia de indicadores homogéneos en la Unión Europea (UE) y la falta de la información adecuada que impediría a las personas responsables de la formulación de las políticas adoptar medidas que reflejen las necesidades diferentes de las mujeres deportistas (Instituto Europeo para la Igualdad de Género, 2015, p. 4)¹⁰.

La mejora de los datos podría estar conectada con la estrategia adoptada por las políticas públicas de promoción de la igualdad de género en el deporte y, más concretamente, con los ámbitos en los que se han centrado sus medidas. Desde el ámbito internacional al de la UE y al nacional, estas políticas han tenido como objetivo predominante el desarrollo de una cultura deportiva que permita y valore la plena participación de las mujeres en todos los aspectos del deporte, su participación en la toma de decisiones en las organizaciones deportivas y, en menor medida, su acceso a la condición de deportista de alto nivel.

A nivel internacional, debemos partir de destacar la Declaración de Brighton, resultante de la 1.ª Conferencia mundial sobre las mujeres y el deporte, celebrada en esta ciudad de Reino Unido en 1994¹¹, y las Declaraciones de Atenas (2004), Berlín (2013) y Kazán (2017)¹², que hacían un llamamiento a medidas específicas y a la promoción de la igualdad de oportunidades en el ámbito del deporte. Por su parte, el Comité Olímpico Internacional (COI), tras celebrar la 5.ª Conferencia mundial sobre mujer y deporte en 2012, realizó, a través de la Declaración de Los Ángeles, un llamamiento para promover la participación de las mujeres en las actividades deportivas y en los puestos de gestión y dirección de los comités olímpicos nacionales y de las federaciones deportivas.

A nivel de la UE, hemos de señalar la Conferencia de la UE sobre igualdad de género en el deporte, celebrada en Vilna el 3 y el 4 de diciembre de 2013, que examinó las posibles medidas estratégicas destinadas a alcanzar la igualdad de género en el deporte en el periodo

sus selecciones y que el 82 % ha implementado medidas para aumentar el porcentaje de mujeres que practican deporte de forma habitual. En España, los datos recabados demuestran que existe un 25 % de mujeres que ocupan puestos en los órganos de dirección de las federaciones.

¹⁰ A escala europea, las mujeres ocupan, por término medio, un 14 % de los puestos de toma de decisiones en las confederaciones continentales de deportes olímpicos en Europa. De las cifras basadas en 7 Estados miembros de la UE se desprende que solo entre un 20 % y un 30 % de todos los entrenadores deportivos de Europa son mujeres. La proporción de mujeres en puestos de máxima responsabilidad en las organizaciones deportivas, en 2015, era solo el 14 % del total de los puestos (desde un 3 % en Polonia hasta un 43 % en Suecia, situándose España en la media del 14 %). Y solamente Alemania, Finlandia, Francia, Reino Unido (Inglaterra) y Suecia han propuesto o han introducido ya objetivos voluntarios para el equilibrio entre los géneros en las estructuras de gobernanza de las federaciones deportivas.

¹¹ Esta conferencia marca un hito histórico, pues la Declaración de Brighton se reconoce como el documento básico de la estrategia sobre igualdad de género en el deporte. Otras conferencias mundiales sobre mujer y deporte se han sucedido cada 4 años, la 7.ª, en 2018, tuvo lugar en Gaborone, Botswana.

¹² Conferencia internacional de ministros y altos funcionarios encargados de la educación física y el deporte (MINEPS) de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, las Ciencias y la Cultura (UNESCO).

2014-2020 e hizo un llamamiento a la Comisión, a los Estados miembros y al movimiento deportivo para desarrollar un plan de acciones estratégicas en este ámbito¹³. Después de la Conferencia de la UE sobre igualdad de género en el deporte celebrada en 2013, se aprobó la Propuesta de acciones estratégicas en relación con la igualdad de género en el deporte 2014-2020¹⁴. Estas políticas han partido de constatar, entre otros datos relevantes, que la representación de las mujeres en muchos ámbitos del deporte es insuficiente; que el número de mujeres que ocupan puestos directivos en las federaciones deportivas o como entrenadoras sigue siendo bajo; y que la violencia de género en el deporte es un problema significativo que requiere de investigación adicional. Sin embargo, los documentos elaborados, sin valor jurídico, establecen meras recomendaciones, que incluso se matizan.

A nivel nacional, el Manifiesto del Consejo Superior de Deportes (CSD) por la igualdad y la participación de la mujer en el deporte, de 29 de enero de 2009, incorpora también nuevas perspectivas a la actuación pública. Como interesa destacar, entre otros objetivos, este documento apelaría a incluir la perspectiva de género en las políticas de gestión de la actividad física y el deporte, para garantizar la plena igualdad de acceso, participación y representación de las mujeres, como practicantes, gestoras, directivos, entrenadoras, técnicas, árbitras, juezas, periodistas e investigadoras. Con estos objetivos se establecieron, de una parte, ayudas a las federaciones deportivas españolas para subvencionar las actuaciones dirigidas a promocionar, facilitar e incrementar la participación femenina en todos los ámbitos del deporte (licencias, formación, alto nivel, cuadros técnicos, dirección, gestión y ayudas sociales, entre otras)¹⁵; y, de otra parte, también se establecieron ayudas a las mujeres deportistas con licencia federativa en vigor que hayan sido madres (deportistas de alto nivel), o que tengan hijos menores de 3 años, a cargo de personal cuidador o en centros educativos infantiles (mujeres deportistas integrantes de las selecciones nacionales), con el fin de facilitar la conciliación de su vida deportiva y personal¹⁶.

En definitiva, puede comprobarse que, en la actividad deportiva, las políticas públicas se han centrado, fundamentalmente, en la promoción del acceso de la mujer a la actividad deportiva; en su incorporación a posiciones de dirección y liderazgo en las organizaciones deportivas; y en el acceso a las profesiones de entrenamiento y arbitraje. Sin embargo, estas políticas públicas de igualdad en el deporte no se refieren al deporte profesional

¹³ Conclusiones del Consejo, de 21 de mayo de 2014, sobre igualdad de género en el deporte (2014/C 183/09).

¹⁴ Solo disponible el texto en inglés (European Commission, 2014).

¹⁵ El programa arranca en 2014 y, por ejemplo, la Resolución de 25 de febrero de 2015, de la Presidencia del CSD, tuvo una dotación de 1.245.000 euros, mientras que en la Resolución de la Presidencia del CSD, por la que se convocan ayudas a las federaciones deportivas españolas, para el Programa Mujer y Deporte, en el año 2020 (BOE de 4 de diciembre de 2019) es de 840.000 euros.

¹⁶ Sin cambios, si comparamos la Resolución de la Presidencia del CSD de 26 de mayo de 2015, por la que se convocan ayudas a mujeres en el año 2015, y la Resolución de la Presidencia del CSD de 13 de marzo de 2019 (BOE de 20 de marzo de 2019).

femenino, ámbito en el que se acusa una total ausencia de promoción de la igualdad en el empleo. Aunque se hable siempre de la gran magnitud de la brecha salarial, y de la precariedad profesional del deporte femenino, faltan datos y cifras sobre la participación de las mujeres en el deporte profesional y cualquier previsión acerca de unas futuras políticas públicas en este sector.

1.3. Cambios en el marco normativo sobre deporte e igualdad de género

Frente a la ausencia de cualquier referencia al principio de igualdad y a la prohibición de discriminación por razón de sexo, así como a la promoción del acceso efectivo de la mujer al deporte, en la LD de 1990, las actualizaciones más recientes de las leyes autonómicas sobre el deporte se han caracterizado por la incorporación de referencias concretas a la necesaria adopción de medidas que garanticen y promuevan la igualdad real, entre hombres y mujeres, en la práctica deportiva¹⁷.

Un marco normativo más avanzado, desde la perspectiva de género, lo representa el Anteproyecto de Ley del deporte de 1 de febrero de 2019 (ALD), que contiene una mención expresa a la igualdad como valor esencial en su artículo 2, y, más específicamente, establece, en su artículo 4, el marco de la igualdad efectiva en los ámbitos del acceso y el desarrollo posterior de la actividad física y el deporte y de la promoción de la integración igualitaria en los órganos de dirección, gobierno y representación de las entidades deportivas previstas. El ALD prevé, como obligaciones para las federaciones deportivas españolas, realizar un informe anual de igualdad (art. 4.5); implantar un protocolo de prevención y actuación, para situaciones de discriminación, abusos y acoso por razón de sexo (art. 4.6); y elaborar un plan específico de conciliación, con medidas concretas de protección, en los casos de maternidad y lactancia, que será aplicable a las entidades deportivas, una obligación que también corresponde a las ligas profesionales (art. 4.8). En términos más amplios, el ALD también afirma que, en cumplimiento de lo dispuesto en los artículos 29.2 y 36 a 39 de la LOIEMH, se promoverá una mayor visibilidad de eventos deportivos de categoría femenina en los medios de comunicación (art. 4.7) y que, en cumplimiento también de la citada ley, se garantizará la igualdad de premios entre ambos sexos, siempre que los eventos deportivos se organicen o se encomienden a un tercero por una Administración pública, o se

¹⁷ Por ejemplo, la Ley de la actividad físico-deportiva de Castilla y León (BOCYL de 5 de marzo de 2019) señala, entre sus principios y objetivos, el desarrollo de programas para favorecer la incorporación de la mujer y la equiparación de los premios entre sexos. La Ley 5/2016, de 19 de julio, del deporte de Andalucía (BOJA de 22 de julio de 2016; BOE de 5 de agosto de 2016), establece, en su artículo 6, el principio de igualdad efectiva, es decir, el fomento e integración de la perspectiva de género en las políticas públicas en materia de deporte, la consecución real y efectiva de la igualdad de género y la promoción del deporte femenino.

financien total o parcialmente a través de fondos públicos. De la misma forma, se garantizará que el sistema de dietas otorgadas, cuando las personas deportistas compitan con las selecciones nacionales correspondientes, sea igualitario para hombres y mujeres (art. 4.9).

Ahora bien, la incorporación de las personas deportistas a las políticas de empleo está prevista solamente para después de su vida deportiva (art. 37 ALD). En cuanto a la prohibición de discriminación en las relaciones laborales, solo se encuentra una referencia en el artículo 4.3 y es poco clara, pues apela a 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 que mantengan con las mismas. Además, la prohibición de discriminación solo se establece como derecho de las personas deportistas en el artículo 22.1 a) del ALD. Por el contrario, en el elenco de los derechos y deberes de las personas deportistas profesionales de los artículos 27 y 28, más allá de la adecuación de la norma al lenguaje de género, no existe la perspectiva de género. Finalmente, sí se establece expresamente la obligación de fijar en los estatutos de las federaciones las llamadas «comisiones de género y de deporte inclusivo» (art. 50.5 ALD) y la obligación de presencia equilibrada en los órganos de la entidad (art. 51 ALD), cuyo incumplimiento se tipifica como una infracción muy grave (art. 112.2 k) ALD).

En definitiva, se constata claramente que los avances en la igualdad de género, que ciertamente existen en el ALD, no han alcanzado al régimen jurídico de los derechos de las deportistas profesionales.

2. Deporte profesional femenino: delimitación y cuantificación

En el deporte femenino las relaciones colectivas se encuentran en una fase inicial o embrionaria, dirigida a garantizar unas condiciones salariales y de trabajo mínimas mediante la celebración de contratos de trabajo, de conformidad con el marco normativo laboral. La acción colectiva de las deportistas pretende superar una situación irregular de trabajo deportivo, en ocasiones, sin derechos laborales y, consecuentemente, sin prestaciones sociales. Sobre el problema general de delimitación del ámbito de aplicación del RDDP, en relación con los deportistas profesionales excluidos, ya sea de conformidad con esta norma (deportistas autónomos) o en contravención de la misma (falsos *amateurs*), sobrevuela la cuestión del impacto de género de tales exclusiones. Por ello, abordaremos, antes de estudiar las relaciones colectivas en el deporte profesional femenino, la cuestión previa de su delimitación en el marco normativo vigente.

La delimitación conceptual del trabajo deportivo se efectúa por el RDDP de forma restrictiva, pues no integra a todos los deportistas profesionales, al dejar fuera implícitamente a los autónomos y explícitamente a los deportistas aficionados (así como la actividad prestada

para las selecciones nacionales). De partida, sería precisa una rápida consideración sobre la delimitación de la relación laboral deportiva respecto a las llamadas, tradicionalmente, «zonas grises», que se tornan en el deporte en el calificado «amateurismo marrón», y en las situaciones de los voluntarios en el deporte base. Ya, en otro plano, es necesario abordar el caso de los deportistas autónomos y, singularmente, de los deportistas de alto nivel también desde la perspectiva de género. El deporte femenino arrastra un problema de falta de información acerca del número de deportistas profesionales que trabajan, dentro del ámbito de aplicación del marco normativo laboral. Aunque falten datos, sobre las deportistas con contrato laboral, sí puede comprobarse que las asociaciones de jugadoras denuncian la ausencia de contratación regular y que la acción colectiva se ha dirigido, inicialmente, hacia la regularización de las deportistas sin contrato de trabajo deportivo. Finalmente, también debe señalarse que tales denuncias se han conectado con la propia definición del deporte profesional que establece la vigente LD, proponiéndose reformas al respecto. Veamos todas estas cuestiones con algo más de detalle.

2.1. Deporte autónomo y de alto nivel o rendimiento

Entre los deportistas autónomos figuran los «deportistas de alto nivel» (art. 52 LD) por aparecer en las relaciones elaboradas anualmente por el CSD, en colaboración con las federaciones deportivas españolas y, en su caso, con las comunidades autónomas, y regulados por el Real Decreto (RD) 971/2007, de 13 de julio, sobre deportistas de alto nivel y alto rendimiento. Una cuestión de género que se ha planteado en relación con esta regulación ha sido la del impacto negativo que sobre las deportistas de alto nivel tiene la maternidad, atendiendo a los requisitos necesarios para alcanzar tal condición. En concreto, ha planteado dudas la interpretación del artículo 16.1 del citado RD 971/2007, según el cual la duración de la condición de deportista de alto nivel se suspende durante los periodos de incapacidad temporal. Sin embargo, el precepto no prevé singularidad o medida protectora específica alguna respecto de las deportistas de alto nivel en caso de maternidad, durante el tiempo de duración de dicha circunstancia, y pese a que durante el embarazo, parto y posparto resulta inviable fisiológicamente poder entrenar adecuadamente y competir, con el consiguiente perjuicio para poder renovar su condición, sujeta a la obtención de determinados objetivos deportivos baremables. Pues bien, la Resolución de la Presidencia del CSD de 30 de octubre de 2018 reconocería los supuestos de embarazo, parto y posparto como causas de interrupción de la condición de deportista de alto nivel, al igual que sucede con la incapacidad temporal, expresamente prevista en el citado RD 971/2007, en garantía de los derechos de las madres deportistas de alto nivel. Se trata, pues, de una interpretación que debería ser avalada de forma expresa en una futura reforma normativa estatal¹⁸.

¹⁸ La resolución se basa en la amplia jurisprudencia laboral sobre este tema. La decisión fue desestimatoria de la pretensión de la atleta Isabel Macías, pues, en el caso, no se habría producido tal suspensión, se afirmaría, por no solicitarlo la interesada en el momento del hecho causante. En todo caso, este

Por lo que se refiere a la actividad profesional de las deportistas autónomas, la misma se ajustará, en numerosas ocasiones, a la figura del trabajador autónomo económicamente dependiente, regulada por la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo, por lo que, a diferencia de lo que ocurría con anterioridad a la citada ley¹⁹, los órganos jurisdiccionales del orden social serán, en estos casos, los competentes para conocer las pretensiones derivadas del contrato celebrado entre un trabajador autónomo económicamente dependiente y su cliente.

2.2. Deporte *amateur* y voluntariado en el deporte base

Por lo que respecta a la exclusión de los deportistas aficionados o *amateurs*, la doctrina judicial ha acuñado el término de «amateurismo marrón», en el que se camufla la existencia de retribución y, consecuentemente, de una relación laboral (Fernández, 2007, p. 25). Los criterios de delimitación de la laboralidad parten, desde la Sentencia del Tribunal Supremo (STS) de 2 de abril de 2009 (rec. 4391/2007), de la irrelevancia del *nomen iuris* utilizado por las partes, de la calificación federativa, de que la deportista compatibilice su trabajo deportivo con otras ocupaciones o de la importancia y la regularidad en el devengo económico. Será relevante, a los efectos de afirmar la existencia de una remuneración y, por tanto, una relación laboral, que la cuantía económica percibida exceda de los gastos realizados, independientemente de la entidad o suficiencia vital de lo percibido²⁰.

Otro ámbito donde pueden suscitarse problemas de delimitación sería el del voluntariado en los clubes deportivos de base. Los conflictos derivados de las reclamaciones de laboralidad no solo afectan a deportistas *amateurs*, entrenadores, técnicos y árbitros, sino que también han proliferado en el ámbito del deporte base. Efectivamente, la litigiosidad en este tema se ha venido suscitando, últimamente, por parte de los voluntarios, en general, y de los voluntarios deportivos, en particular. Ciertamente, en este ámbito, han existido

criterio del CSD, sobre la equiparación de los efectos suspensivos entre la incapacidad temporal y las situaciones de embarazo, parto y maternidad, debe ser adoptado, en su caso, también por los órganos equivalentes de las comunidades autónomas, en lo referente al régimen de los deportistas de alto rendimiento autonómicos.

¹⁹ Con anterioridad, era incompetente la jurisdicción social, como se declaró en la conocida Sentencia del Tribunal Superior de Justicia (STSJ) de la Comunidad Valenciana de 6 de julio de 2004 (rec. 681/2004), sobre delimitación del deporte autónomo, y que se refería precisamente a una atleta (corredora de los 800 metros lisos), vinculada federativamente a un club.

²⁰ En el conflicto del «amateurismo compensado» frente al «amateurismo marrón», recientemente, la STSJ del País Vasco de 26 de marzo de 2019 (rec. 426/2019) ha declarado en relación con un pelotari la existencia de contrato de trabajo, siendo la remuneración pactada de 150 euros. En relación con reclamaciones de jugadoras de balonmano, las SSTSJ de Cataluña de 23 de noviembre de 2004 (rec. 4750/2004) y de Aragón de 3 de noviembre de 2008 (rec. 841/2008). Y en relación con una jugadora futbolista, la STSJ de Galicia de 18 de marzo de 2010 (rec. 5534/2009).

actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS), al entender que se trataba de eludir la contratación laboral²¹. Finalmente, en ocasiones, las pretensiones de «laboralización» de la ITSS (y, correlativamente, las de regularización por parte de la Tesorería General de la Seguridad Social) quedaron frustradas en los tribunales ante la falta de verificación de la concurrencia de los elementos constitutivos del trabajo por cuenta ajena²². Por todo ello, en el actual marco normativo, con el objeto de evitar que pudiera desvirtuarse la importante función social del voluntariado, existe una clara voluntad de separar la relación de voluntariado de aquellas otras en las que no concurren sus elementos constitutivos (gratuidad, altruismo, solidaridad), poniendo especial énfasis en la nota de la existencia de cualquier contraprestación de orden económico o material. De esta forma, la necesidad de delimitar voluntariado y trabajo asalariado constituye, sin duda, uno de los principales objetivos de la vigente regulación²³, que lo hace con un mayor grado de precisión que la anterior regulación, especialmente, atribuyendo un papel más relevante, a tales efectos, al acuerdo de incorporación.

Pues bien, una vez descritas las cuestiones generales que plantea la delimitación del ámbito de aplicación del RDDP, sería necesario suscitar la cuestión del impacto de género de las relaciones excluidas, tal y como ya ha puesto de manifiesto la doctrina laboral (Martínez y Arufe, 2010; Rodríguez y Gómez, 2019).

2.3. Delimitación del deporte profesional femenino: una difícil labor

Un simple dato estadístico es capaz de alertar del ingente problema que asola a las mujeres deportistas, pues, según la Asociación Mujer y Deporte, de 700.000 deportistas federadas, solo 1.361 son deportistas profesionales (Rodríguez y Gómez, 2019, p. 6). De esta forma, el ámbito de cobertura del contrato de trabajo y del RDDP podría afirmarse que es reducido, y aún inferior sería el ámbito de cobertura por la negociación colectiva, pues solo han existido, y con distinto ámbito de vigencia, tres convenios en el deporte profesional femenino. A mi juicio, el problema radica, además, en la falta de información, por lo que, atendiendo a esas cifras que contrastan la diferencia entre el deporte femenino federado

²¹ En aplicación del Plan del Gobierno de Lucha contra el Empleo Irregular y el Fraude a la Seguridad Social (aprobado el 27 de abril de 2012). Por ello, la disposición adicional decimosexta de la Ley 14/2013, de 27 de septiembre, de apoyo a los emprendedores, instaba al Gobierno a realizar un estudio al respecto, que concluyó reconociendo la necesidad de que, en el ámbito deportivo, se exigiera, de forma más estricta, la concurrencia de todos los elementos que, a tenor de la legislación aplicable, integran la relación de voluntariado.

²² STSJ de Andalucía/Málaga de 8 de noviembre de 2017 (rec. 1180/2017).

²³ Ley 45/2015, de 14 de octubre, de voluntariado, y, por ejemplo, en Andalucía, Ley 4/2018, de 8 de mayo, andaluza del voluntariado.

y el asalariado, el impacto de género de esta exclusión debería, efectivamente, haber sido estudiado por los organismos responsables en materia de deporte en este país. Un indicio a favor del alto número de deportistas excluidas del ámbito de aplicación de la relación laboral especial de deportistas profesionales es que, precisamente, el objetivo asumido inicialmente por la acción colectiva de las asociaciones de jugadoras haya sido conseguir su acceso a la contratación laboral. Así, en el baloncesto, desde que se constituyó la Asociación de Jugadoras Españolas de Baloncesto²⁴ (AJUB), sus esfuerzos se dirigieron a alcanzar un convenio colectivo con los clubes de la liga femenina que regulara la relación laboral de las jugadoras con sus correspondientes equipos, intentando lograr una profesionalización general en todos los clubes, ya que este sindicato afirmaba que, tradicionalmente, habían coexistido algunos con organigramas profesionales con otros (la mayoría) que carecían de los mismos. De esta forma, en el primer Convenio colectivo para la actividad del baloncesto profesional de la liga femenina, de 2008, la disposición transitoria segunda disponía que las entidades deportivas «deberán formalizar con todas las jugadoras profesionales que componen sus plantillas respectivas contratos de trabajo adaptados a lo dispuesto en el RD 1006/1985, de 26 de junio».

Finalmente, ya hemos señalado que esta realidad también se ha conectado con el impacto negativo o efecto adverso que sobre las mujeres deportistas determina el sistema establecido para la delimitación del deporte profesional por la vigente LD, tal y como analizaremos a continuación.

2.4. Delimitación del deporte femenino y el concepto de competición y deporte profesional

La exclusión de las deportistas de la contratación de conformidad con la normativa laboral también se ha conectado con la definición legal de las competiciones profesionales. El artículo 46.2 de la LD establece que serán criterios para la calificación de competiciones de carácter profesional, entre otros, la existencia de vínculos laborales entre clubes y deportistas, y la importancia y dimensión económica de la competición. Ante la inexistencia de competiciones y ligas profesionales en el deporte femenino, la conexión que la LD entabla entre competición, liga profesional y relación laboral de los deportistas de esa liga se afirma que perjudica el acceso de las deportistas a los contratos de trabajo deportivos. Es decir, que la ausencia de ligas profesionales en el deporte femenino determina *de facto* la exclusión de las deportistas de la contratación laboral. Téngase en cuenta que las ligas

²⁴ Cuyo origen se encuentra en el éxito deportivo del baloncesto femenino que, poco a poco, se fue consolidando y alcanzando importantes gestas en el panorama internacional, así como que varias de nuestras jugadoras hayan participado en la Women's National Basketball Association (WNBA), la liga profesional de baloncesto femenino de los Estados Unidos, creada en 1996.

profesionales (junto a las asociaciones sindicales de jugadores) son las protagonistas de las relaciones colectivas y, por tanto, son los sujetos legitimados para la firma de los convenios colectivos, garantes, en definitiva, de los derechos laborales²⁵. Por ello, se habría propuesto la laboralización de las deportistas profesionales al margen de la calificación de profesional de las ligas femeninas (López, 2019, p. 178). Y, en este sentido, es preciso aclarar que, efectivamente, que las ligas no sean profesionales no significa que no puedan y deban ser laborales las relaciones de trabajo de las deportistas que jueguen en ellas, si se cumplen los requisitos definidos por el RDDP. En consecuencia, es necesaria la desvinculación de ambos conceptos.

En este sentido, aunque desde una perspectiva distinta, la de los defectos del modelo del deporte profesional en España, ya se había denunciado la indefinición del concepto de deporte profesional (Palomar, 2010)²⁶. En nuestro ordenamiento, el sistema mixto de reconocimiento del deporte profesional produce una confusión entre dos conceptos, competición profesional y deportista profesional, que deben diferenciarse, y, por lo que nos interesa destacar, desde la perspectiva de nuestro trabajo, determina la existencia de deportistas sin derechos laborales, porque su empleador y su competición no están considerados materialmente como profesionales, cuando la condición de deportista profesional con contrato de trabajo debe referirse al cumplimiento de los requisitos del RDDP, participen en competiciones profesionales o en competiciones que no lo sean. Aunque, desde una perspectiva jurídica, nada impide a un club celebrar un contrato de trabajo, en la práctica, esta definición de las competiciones profesionales, ligada a la laboralidad de los jugadores, estaría representando una barrera que obstaculiza el acceso de las deportistas al contrato de trabajo. En definitiva, no puede ignorarse el impacto negativo sobre el deporte femenino de tal confusión conceptual, pues la identificación o correlación entre contrato de trabajo deportivo y competiciones profesionales está determinando, en la práctica, la exclusión de las deportistas del ámbito de aplicación de la normativa laboral.

Por todo ello, el concepto de deportista profesional del artículo 21 del ALD, desvinculado del carácter profesional o no de la competición, y, en el caso de los deportistas por cuenta ajena, la exigencia del contrato de trabajo para tramitar la licencia deportiva podrían ser una oportunidad para hacer frente al referido impacto de género de la regulación actual.

²⁵ De conformidad con el artículo 41 de la LD, las ligas son asociaciones de clubes que se constituyen, exclusiva y obligatoriamente, cuando existen competiciones oficiales de carácter profesional y ámbito estatal. Se crean en el seno de las estructuras federativas y están integradas, exclusiva e imperativamente, por todos los clubes que participan en competiciones oficiales de carácter profesional.

²⁶ El debate sobre este concepto gira en torno a si la condición de deporte profesional debe enlazarse con el estatuto del deportista o con la competición en la que el mismo participa, pudiendo esgrimirse argumentos a favor y en contra de cualquiera de las dos posiciones y existiendo, de hecho, ejemplos de una y otra forma de organización en el conjunto del deporte profesional o profesionalizado. En nuestro ordenamiento es, actualmente, perceptible un sistema mixto, que no ha sido capaz de nuclear el conjunto de la actividad profesionalizada.

3. El asociacionismo en el deporte profesional desde la perspectiva de género

Una vez planteados los problemas de delimitación del deporte profesional femenino, en el marco de la LD y del RDDP, abordaremos las relaciones colectivas. En primer lugar, las que surgen del desarrollo del derecho de asociación y, posteriormente, las derivadas del ejercicio de los derechos de conflicto y de negociación colectiva.

El asociacionismo de los deportistas ha surgido en tiempos relativamente recientes para la defensa de sus derechos laborales y para denunciar discriminaciones y desigualdades profesionales. En la década de los años setenta del pasado siglo se registran las primeras asociaciones de deportistas profesionales, que, sin prohibir expresamente la presencia de mujeres, incluirían solo a los hombres, pues, en este momento fundacional, no existía «el femenino» en el deporte. En 1972 se registra la Asociación de Golfistas Profesionales (PGA), a la que se asociaron hombres (solo recientemente se han asociado mujeres). En 1977 aparece la Asociación de Ciclistas Profesionales (ACP), que tampoco contaba con mujeres en sus filas. En 1978 nace la Asociación de Futbolistas Españoles (AFE), con exclusividad de afiliación masculina en sus estatutos, que, como es bien conocido, ha protagonizado episodios importantes en la defensa de los derechos laborales individuales y colectivos en el deporte profesional.

La AFE, además, ha tenido un efecto vertebrador del asociacionismo deportivo, en general, pues ha colaborado en el desarrollo de otras asociaciones de los deportistas de otras disciplinas. Otras asociaciones creadas por jugadores son la Asociación de Jugadores de Fútbol Sala (AJFS), la Asociación de Baloncestistas Profesionales (ABP) y la Asociación de Jugadores de Balonmano, que se constituyeron en 1986 y en 1990. Las asociaciones anteriores son todas masculinas y las últimas citadas integran a los jugadores de las ligas profesionales²⁷. En 1992 se creó la Asociación de Atletas de Élite, con carácter mixto, que fue la primera asociación en incluir hombres y mujeres. El asociacionismo de las mujeres deportistas habría de esperar al nuevo milenio.

3.1. El asociacionismo en el deporte femenino

Será, en efecto, en el nuevo milenio, con algún precedente infructuoso²⁸, cuando se inicie el movimiento asociativo sindical en el deporte femenino y serán pioneras las jugadoras

²⁷ La Asociación de Ligas Profesionales integra la Liga Nacional de Fútbol (LaLiga), la Asociación de Clubes de Baloncesto (ACB), la Liga Nacional de Fútbol Sala (LNFS) y la Asociación de Clubes Españoles de Balonmano (ASOBAL).

²⁸ A finales de 1987 se constituiría la primera Asociación de Mujeres Deportistas (AMUDE), pero que estaría, sin apoyo económico y social, abocada al fracaso.

de baloncesto al asociarse creando la AJUB en el año 2000²⁹. A esta asociación siguieron otras de disciplinas deportivas concretas, tal y como hemos visto que ha acontecido en el asociacionismo del deporte masculino. En 2002, la Asociación Mujeres del Balonmano, y en noviembre de 2009, la Asociación de Jugadoras de Fútbol Sala (AJFSF). En 2012 surgiría la Asociación Española de Jugadoras de Fútbol (AEJF)³⁰. En 2016 se crea la Asociación de Jugadores y Jugadoras de Voleibol (AJJV) y la Asociación, también mixta, de Deportes de Agua (ADA). También en 2016, la AEJF se integra en la AFE, que cambia sus estatutos permitiendo la afiliación de las jugadoras de fútbol. Esta integración ha llevado a la reflexión de otras asociaciones, y así se han abierto a la afiliación de mujeres deportistas, en sus respectivas disciplinas, las asociaciones de ciclistas y de golfistas profesionales. La situación de monopolio sindical en el fútbol se rompió, en 2018, con la constitución del sindicato Futbolistas ON.

De esta forma, en este corto trayecto de asociacionismo de las deportistas se ha abierto paso, en los últimos años, una nueva tendencia hacia un asociacionismo mixto, que parece llamada a consolidarse. En definitiva, como ya se ha señalado, el asociacionismo femenino, a diferencia del masculino centrado en la defensa de sus derechos económicos y profesionales, ha tenido un primer objetivo de visibilización del deporte femenino, en general, y de alcanzar la profesionalización y un contrato de trabajo con derechos, en particular (Robles, 2019, p. 185). La tendencia actual hacia asociaciones mixtas, además de las ventajas económicas derivadas de la gestión común de recursos, podría reducir la brecha de género del deporte, si bien se trata de una vía cuyos resultados aún no han sido testados. Por de pronto, la continuación de convenios colectivos diversos, por razón de sexo, seguirá siendo la regla e incluso la existencia misma de convenio en el deporte femenino es una conquista para las deportistas mujeres, al objeto de acceder, en primer lugar, a la contratación laboral y, en segundo lugar, a ciertos derechos laborales, como un salario mínimo, una jornada completa, prestaciones sociales durante la situación de incapacidad y medidas de seguridad y salud en el trabajo.

3.2. Sindicatos profesionales de ámbito nacional para cada modalidad deportiva

En el asociacionismo en el deporte profesional, la regla ha sido, en definitiva, constituir sindicatos por cada modalidad deportiva y de ámbito nacional, como estructuras autónomas

²⁹ En 2004 se crea en el Comité Olímpico Español (COE) la Comisión Mujer y Deporte (hoy Comisión Mujer, Deporte e Igualdad), que se nutrirá con las componentes de la Fundación Mujer y Deporte creada unos años atrás. La creación de dicha comisión se debió a la necesidad de cumplir con las recomendaciones del COE, y uno de sus logros más notorios, junto al Instituto de la Mujer y al CSD, fue la creación de Comisiones Mujer y Deporte en todas las federaciones deportivas de España.

³⁰ Estas asociaciones de deportistas (mujeres) se integrarían en la Asociación de Deportistas Españoles (ADE) que pretendía aglutinar deportistas de élite y asociaciones de deportistas, como las asociaciones (exclusivamente de deportistas varones) AFE, AJFS o ABP, entre otras. La ADE desaparecería en 2016. Como continuación de esta experiencia, hemos de citar la Plataforma de Asociaciones de Deportistas.

y que no están federadas o confederadas a las grandes centrales sindicales representativas del sindicalismo de clase. Sin embargo, en todos ellos se elude el término sindicato y se opta por el término asociación, aunque sus estatutos contienen una referencia inequívoca a la Ley orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de libertad sindical (LOLS), a cuyo amparo se constituyen.

Una segunda característica ha sido la existencia de monopolio sindical en cada modalidad deportiva, configurando esta ausencia de pluralismo sindical una especial singularidad al sindicalismo deportivo, pero que ya no existe, en el ámbito del fútbol, tras la constitución, en 2018, del sindicato Futbolistas ON, que tiene cierta implantación en el fútbol profesional³¹.

Y una tercera característica del asociacionismo sindical en el deporte es que su implantación se verifica a través de su consistencia afiliativa. La inexistencia de elecciones, y de representaciones unitarias de los deportistas profesionales, impide la aplicación de la institución de la mayor y suficientemente representatividad. Ante la inoperancia práctica del modelo legal de representatividad, esta ha de verificarse mediante criterios alternativos (como la consistencia afiliativa) que acrediten la implantación efectiva de los sindicatos en sus ámbitos respectivos. Por extensión, ello impide la aplicación del conjunto de funciones y facultades, vinculadas a la institución de la mayor y suficiente representatividad sindical, singularmente las relativas a la negociación colectiva estatutaria, como luego se verá.

3.3. Representación sindical en los clubes/SAD

Aunque resulta incontrovertible la aplicación en este ámbito de las reglas del Estatuto de los Trabajadores (ET)³², relativas a la representación unitaria (título II), las mismas no se adaptan a los rasgos que de forma estructural caracterizan este ámbito del deporte profesional y, consecuentemente, no han resultado aplicables³³. La flexibilidad del canal sindical diseñado desde la LOLS nos explica que sea el único previsto, siendo además la negociación colectiva en el deporte profesional la que ha determinado su implantación. Así ha

³¹ Pues cuenta con 2.096 futbolistas profesionales en activo, lo que incluiría parte del fútbol femenino y los futbolistas de clubes y sociedades anónimas deportivas (SAD) de segunda división B y gran parte de los de tercera división e incluso de las categorías regionales. Por su parte, la AFE cuenta con un total de 726 afiliados en el colectivo al que se aplica el Convenio colectivo AFE-Liga Nacional de Fútbol Profesional (LNFP), integrado por 456 futbolistas de la primera división y 489 futbolistas de la segunda división A. *Vid.*, Sentencias de la Audiencia Nacional (SSAN) de 16 de julio de 2018 (autos 109/2018 –confirmada por STS 6/2020, de 8 de enero–) y de 26 de diciembre de 2018 (autos 308/2018).

³² 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.

³³ Aunque podamos citar, entre las disfuncionalidades más señaladas, la dimensión de la plantilla o la corta vida laboral de los deportistas, el dato de la heterogeneidad de intereses, entre deportistas y trabajadores comunes del club/SAD, es determinante para desvelar la inadecuación de representaciones conjuntas o unitarias.

ocurrido también en los convenios colectivos del deporte femenino. Desde el primer Convenio colectivo para la actividad de baloncesto profesional de la liga femenina, organizada por la Federación Española de Baloncesto (FEB)³⁴, bajo el título «derechos sindicales» se regularía el derecho de las jugadoras profesionales a desarrollar, en el seno de los clubes a que pertenezcan, la actividad sindical reconocida por la legislación vigente en la materia. A estos efectos, podrán elegir a las componentes de la plantilla que las representen en el club para tratar las materias relacionadas con su régimen laboral y condiciones en que se desarrolla. Las jugadoras profesionales, afiliadas a la AJUB y pertenecientes a las plantillas de los equipos de la ANBF, podrán constituir secciones, en los clubes en que presten sus servicios, representadas a todos los efectos por una delegada sindical³⁵.

En el mismo sentido, el Convenio colectivo para el fútbol sala femenino de 18 de diciembre de 2018, firmado entre un club, el Burela Pescados Rubén, y la AJFSF, en su artículo 28 regula el derecho a desarrollar actividad sindical y a la elección de representantes en el club; la puesta a disposición de las jugadoras de tabloneros sindicales y la entrega de la documentación legalmente prevista a las delegadas sindicales y, en su defecto, a la AJFSF. La regulación de los anteriores convenios se reproduce en el artículo 37 del Convenio colectivo para el fútbol femenino de 2019/2020, al señalar que las futbolistas profesionales tendrán derecho a desarrollar, en el seno de los clubes/SAD a que pertenezcan, la actividad sindical, pudiendo constituir secciones sindicales en los clubes/SAD en que presten sus servicios las futbolistas profesionales, afiliadas a sus sindicatos, pertenecientes a plantillas de equipos de la primera división femenina. Finalmente, los clubes/SAD también deberán poner a disposición de las futbolistas un tablón de anuncios.

4. El derecho de huelga de las deportistas: huelga en el fútbol femenino

La primera huelga en el deporte femenino que tuvo lugar en los días 16 y 17 de noviembre de 2019, en el fútbol de primera división, se convocó en el curso de la negociación colectiva desarrollada para resolver el conflicto existente en la determinación del salario base en

³⁴ Suscrito, con fecha 22 de octubre de 2007, de una parte, por la Asociación Nacional de Baloncesto Femenino (ANBF), en representación de los clubes, entidades deportivas y SAD afectados, y, de otra, por la AJUB, en representación de las jugadoras profesionales de baloncesto (Resolución de la Dirección General de Trabajo –DGT– de 21 de diciembre de 2007 –BOE de 15 de enero de 2008–).

³⁵ El artículo 37, además, indicaba que, antes del 30 de agosto de cada temporada deportiva, la AJUB comunicará a la ANBF su representante en cada club. Este tendrá derecho a asistir a cinco reuniones de la AJUB en lunes, previo acuerdo con el club, que deberá darle autorización. Los clubes deberán poner a disposición de las jugadoras, en los vestuarios, un tablón de anuncios, situado en lugar visible, que podrá ser utilizado por estos para sus comunicados sindicales o de interés para la plantilla. Los clubes tendrán a disposición de las delegadas sindicales, o, en su defecto, de la AJUB, cuantos documentos indique la legislación vigente, en las condiciones y formas que esta determine.

los contratos de trabajo a tiempo parcial. Esta huelga condujo a la firma del primer convenio colectivo en el fútbol femenino, dibujando un camino que guarda cierto paralelismo con el seguido por el fútbol profesional masculino. En efecto, la AFE, bajo cuya organización se convocaría esta huelga, cuenta ya con experiencia de acción colectiva en el deporte, pues protagonizó, entre otras, la primera huelga de deportistas, de 4 de marzo de 1979, y que se ha situado en el origen de la regulación de la relación laboral especial para el deporte profesional, la inclusión de los futbolistas en el régimen de la Seguridad Social y el inicio de la negociación colectiva en el fútbol masculino.

4.1. Régimen jurídico del derecho de huelga

El reconocimiento del derecho de huelga y la aplicación de su régimen jurídico laboral no se cuestiona en el ámbito del deporte profesional, donde ha jugado, como acaba de señalarse, un papel relevante en el desarrollo de los derechos profesionales de los deportistas, que cuentan así con un instrumento de gran poder en la negociación de los convenios colectivos. El régimen jurídico de ejercicio de este derecho fundamental se establece en el Real Decreto-Ley (RDL) 17/1977, de 4 de marzo, de relaciones de trabajo, interpretado de conformidad con la Sentencia del Tribunal Constitucional (STC) 11/1981, de 8 de abril. La huelga del fútbol femenino de 2019 fue convocada, mediante asamblea organizada por la AFE, con carácter indefinido y se comunicó a los clubes afectados y a la autoridad laboral. Tras el primer fin de semana de huelga, los sindicatos AFE, UGT y Futbolistas ON y los clubes llegaron a un acuerdo de fin de conflicto. Las partes reunidas en la sede del Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA) acordarían, entre otras condiciones, un salario de 16.000 euros anuales brutos para jornada completa, vacaciones de 30 días naturales y una parcialidad del 75 % (a la que le corresponde un salario bruto anual de 12.000 €), que se plasmarían en un futuro convenio colectivo. De partida, no se aprecia, por tanto, vulneración procedimental alguna del régimen jurídico vigente.

El reconocimiento del derecho de huelga y la aplicación de su régimen jurídico laboral, en el ámbito del deporte profesional, nos lleva a señalar que, de una parte, no cabría la imposición de sanciones laborales, o de cualquier otra naturaleza, a las personas deportistas que decidieran ejercer libremente su derecho de huelga. De otra parte, hemos de indicar que, en la medida en que no se trataría de una actividad que pueda ser calificada de servicio esencial para la comunidad, no podrán establecerse limitaciones en su ejercicio, vía fijación de servicios mínimos o, en caso extremo, una eventual suspensión del derecho mismo³⁶. Un tema diverso, que analizaremos a continuación, es el de las posibles sanciones derivadas de la huelga.

³⁶ La regulación sobre estas actividades esenciales, a raíz de la crisis sanitaria del coronavirus, con todas las reservas que pueden formularse (al ser una regulación especial para una crisis sanitaria), habría confirmado la exclusión de la actividad del deporte profesional del ámbito de los servicios esenciales: RD 463/2020, de 14 de marzo (arts. 10.1, 10.4, 14.4, 16, 17 y 18); RDL 10/2020, de 29 de marzo (anexo).

4.2. Derecho de huelga en el fútbol femenino y sanciones disciplinarias

La huelga de las futbolistas, de noviembre de 2019, ha suscitado nuevamente la cuestión de las eventuales sanciones que puedan derivarse del ejercicio de este derecho por parte de los deportistas profesionales. A este respecto, hay que aclarar que el debate no se ha planteado en torno a la imposición de sanciones (laborales o disciplinarias) a las futbolistas, sino de las eventuales sanciones que la Real Federación Española de Fútbol (RFEF) impondría a los clubes, en virtud de lo dispuesto en el código disciplinario. En efecto, haciendo referencia, en primer lugar, al régimen disciplinario, hemos de aclarar que los deportistas profesionales se encuentran sometidos a un doble régimen sancionador, el laboral y el deportivo, produciéndose una confluencia de la normativa laboral, administrativa y de las reglas deportivas. Por lo que respecta al régimen disciplinario laboral (arts. 17 RDDP, 58 ET y convenios colectivos aplicables), la falta de asistencia al trabajo, bastando una sola ausencia cuando se trate de un partido oficial, se tipifica frecuentemente como infracción muy grave, pero siempre que sea o esté «injustificada», por lo que, en caso de ejercicio del derecho de huelga, existiría una causa superior, como es el ejercicio de un derecho fundamental, en cuyo contenido constitucionalmente garantizado se integra la garantía de indemnidad de los trabajadores huelguistas.

Por lo que se refiere a la disciplina deportiva (arts. 1.5 RDDP, 73 a 85 LD y RD 1591/1992, de 23 de diciembre, sobre disciplina deportiva –RDDD–), las infracciones deportivas deben estar tipificadas en la LD o, con las limitaciones inherentes a las exigencias del principio de legalidad, en el RDDD. En cuanto a las infracciones tipificadas por la LD y el citado RDDD, podemos comprobar que solo la incomparecencia «injustificada» del deportista está tipificada como infracción muy grave (arts. 76.1 LD y 14 RDDD). De nuevo, la conclusión no puede ser otra que la ya vista para las sanciones laborales, que la persona deportista no puede ser sancionada por la ausencia motivada por el ejercicio legítimo de su derecho de huelga.

Ahora bien, en segundo lugar y como pieza de cierre del sistema de disciplina deportiva, se prevé que los estatutos y reglamentos de los distintos entes de la organización deportiva puedan fijar, de acuerdo con los principios y criterios generales establecidos en la LD (art. 75) y en el citado RDDD, aquellas conductas que deban constituir infracciones leves, graves y muy graves en función de la especificidad de los distintos deportes y organización (arts. 73.1 LD y 20 RDDD). Y como se ha señalado, la cuestión de las medidas sancionadoras en caso de huelga se ha suscitado en relación con la disciplina deportiva ejercida desde las federaciones y, más concretamente, en el caso de la última huelga de las jugadoras de fútbol, desde la RFEF. La RFEF ejerce, por delegación de la LD, la disciplina deportiva sobre todas las personas que forman parte de su propia estructura orgánica (art. 74.2.3 LD) y el código disciplinario de la RFEF sanciona la incomparecencia de un equipo a un partido oficial con la pérdida de 3 puntos y la segunda incomparecencia con la expulsión de la competición en la actual temporada y el descenso de categoría en la siguiente (art. 77). La cuestión es si podría afirmarse que la eventual aplicación de este precepto, en caso de

incomparecencia por causa de huelga, supone una lesión del derecho fundamental o no podría admitirse tal vulneración de este derecho de los trabajadores, y ello con base en dos argumentos. En primer lugar, porque la RFEF no es la empleadora de las futbolistas y, en segundo lugar, porque la federación impone una sanción a los clubes y no a las jugadoras.

En relación con la primera objeción, la federación no puede lesionar el derecho de huelga, pues no es la empleadora de las deportistas, debemos entenderla superada, pues, en términos generales, el Tribunal Constitucional ha admitido que los derechos fundamentales de un trabajador pueden ser vulnerados por quien no es su empresario en la relación laboral, pero interviene o interactúa con él, en conexión directa con la relación laboral, admitiendo así la posibilidad de vulneraciones indirectas de los derechos fundamentales (STC 75/2010, de 19 de octubre). La Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social (LRJS), sigue la doctrina constitucional, al atribuir a la jurisdicción social el conocimiento de las lesiones constitucionales imputables a terceros distintos del empresario, pero vinculados a este por un título jurídico, con la exigencia de conexión directa de las lesiones con el trabajo. La jurisdicción social conocería también de las lesiones del derecho de huelga de las trabajadoras, causadas por otras personas, vinculadas por cualquier relación jurídica al empresario de la persona titular del derecho lesionado cuando la vulneración alegada tenga conexión directa con la prestación de servicios (art. 177.1 LRJS). En relación con la segunda cuestión, es decir, que no podría entenderse lesionado el derecho de huelga de la jugadora, pues la sanción se impone a los clubes y no a las trabajadoras, tampoco puede admitirse en la medida en que se trata de sanciones que tienen consecuencias profesionales sobre las deportistas, ya sea de disminución de retribuciones, ya sea, incluso, de extinción de su contrato de trabajo deportivo. En definitiva, entendemos que el ejercicio legítimo del derecho de huelga debe ser garantizado frente a cualquier manifestación de la disciplina laboral o deportiva.

5. La negociación colectiva en el deporte profesional femenino

La negociación colectiva está llamada a ser, en términos generales, una pieza angular en la regulación del deporte profesional, al permitir la adaptación de las normas generales previstas en el RDDP a las peculiaridades propias de cada modalidad deportiva. Sin embargo, en la práctica, los convenios colectivos en el deporte profesional femenino han cumplido una función mucho más modesta: garantizar un contrato de trabajo y unas condiciones mínimas vitales de trabajo. Los convenios han llegado tras los éxitos deportivos y las deportistas, solo a través de los convenios, han alcanzado un marco contractual ajustado al RDDP y han logrado, en definitiva, la legalización o regularización laboral de su situación profesional. Se ha comprobado ya que en los convenios se asumen compromisos de celebración de contratos de trabajo con las jugadoras, de conformidad con la normativa laboral. De forma expresa, se encontraba en las reivindicaciones que, en el baloncesto femenino, llevaron a la firma del primer convenio colectivo en el deporte profesional de las mujeres, recogiendo expresamente el clausulado del convenio. Además se trata de una

conquista que no se ha consolidado, pues, tras la no renovación del convenio colectivo en el baloncesto femenino, se ha denunciado un retroceso en materia de contratación laboral, de conformidad con el marco normativo aplicable.

5.1. Caracteres de los convenios en el deporte profesional femenino

En términos generales, la negociación colectiva en el deporte profesional presenta algunas señas de identidad. En cuanto al ámbito de aplicación, la regla es la de convenios colectivos estatales por modalidad deportiva y, en cuanto a su eficacia, se trata de convenios colectivos extraestatutarios. El carácter extraestatutario de los convenios colectivos negociados en el ámbito del deporte profesional trae causa del incumplimiento por las partes negociadoras de los requisitos de legitimación negociadora, contemplados en el título III del ET. Unos requisitos que tienen como presupuesto la celebración de elecciones sindicales, circunstancia ajena al deporte profesional. Como ya se ha destacado, la inexistencia del canal de representación unitaria en el ámbito del deporte profesional determina la inoperancia práctica del modelo legal de representatividad sindical, en torno al cual se articula la negociación colectiva supraempresarial en el ET. Téngase en cuenta que en el sector del deporte profesional solo existen convenios colectivos estatales por modalidad deportiva y que tanto las reglas estatutarias aplicables para la legitimación inicial (art. 87.2 ET), como las relativas a la legitimación complementaria (art. 88.2 ET), tienen como presupuesto la celebración de elecciones sindicales, circunstancia que no concurre en este sector (Correa y Sáez, 2017, p. 245).

En este ámbito, la inoperancia de las reglas sobre la elección de la representación unitaria (título II ET), auténtico eje del modelo de representatividad sindical previsto en nuestro ordenamiento jurídico (arts. 6 y 7 LOLS), impide la aplicación del conjunto de funciones y facultades vinculadas a la institución de la mayor y suficiente representatividad sindical, singularmente las relativas a la negociación colectiva estatutaria. Cualquiera de los sindicatos firmantes de los diversos convenios en el deporte profesional, a pesar de cuáles puedan ser sus altos índices de implantación, medida por el criterio de la consistencia afiliativa, no reuniría *de iure* los requisitos para negociar un convenio de eficacia general, aunque este despliega *de facto* una eficacia personal general. El sistema negociador funciona en la práctica sobre la base del monopolio sindical, por parte de la representación social en el deporte profesional, por lo que la pérdida del monopolio sindical puede sacar a la luz la fragilidad del sistema negociador. Ello aconteció en el fútbol profesional con la constitución del sindicato Futbolistas ON, en 2018, un sindicato que tiene cierta implantación en el fútbol profesional³⁷.

³⁷ Si bien este sindicato no ha acreditado una mínima implantación en el ámbito de aplicación del vigente Convenio colectivo del fútbol profesional (primera y segunda división A del fútbol masculino). SSAN de 16 de julio de 2018 (autos 109/2018) y de 26 de diciembre de 2018 (autos 308/2018).

La cuestión será la legitimación negocial futura, tras la pérdida del monopolio sindical de la AFE en el fútbol profesional, es decir, la forma en que en la comisión negociadora, para la firma de un nuevo convenio, habrían de distribuirse los votos del banco social (Roqueta, 2018, p. 25). Este problema, que suscita la aparición de otro sindicato en el panorama del fútbol profesional, ha recibido una solución en el convenio colectivo del fútbol femenino, a través de la realización de un procedimiento electoral del banco social para negociar y modificar el convenio colectivo, como después se analizará.

Los caracteres descritos también se aprecian en relación con los convenios colectivos acordados en el deporte profesional femenino. El primer convenio colectivo del baloncesto profesional femenino español, de 2008³⁸, es un convenio estatal por modalidad deportiva y de naturaleza extraestatutaria. El segundo convenio colectivo en el deporte profesional femenino contiene una especialidad en cuanto a su ámbito de aplicación. Se trata de un convenio para el fútbol sala femenino, firmado el 18 de diciembre de 2018, ante la ausencia de una organización empresarial, por un solo club (Burela Pescados Rubén) y la AJFSF. Este convenio es, por tanto, de ámbito empresarial a diferencia de la regla general de convenios sectoriales, pero sí sigue esa regla, en cuanto a su carácter de convenio extraestatutario, atendiendo a los sujetos firmantes. En la negociación del Convenio colectivo para el fútbol femenino 2019/2020, de una parte, ha negociado la AFE, asociación que solo permite la afiliación a las mujeres desde 2016 y que habría sido el sindicato mayoritario en las negociaciones, y, de otra, habrían participado el sindicato Futbolistas ON y UGT. En el banco económico ha negociado la Asociación de Clubes de Fútbol Femenino (ACFF)³⁹, que es ya una asociación empresarial. En la negociación del mismo se ha llevado a cabo la actividad mediadora, al más alto nivel de la Administración laboral y del CSD. En definitiva, se trata de un convenio colectivo estatal por disciplina deportiva y también extraestatutario, tal y como venimos comentando. Analicemos a continuación estos convenios por separado.

5.2. Los convenios colectivos en las actividades de baloncesto y fútbol sala femeninos

El Convenio colectivo para la actividad del baloncesto profesional de la liga femenina organizada por la FEB, suscrito por la AJUB y la ANBF, fue el primer (y único) convenio

³⁸ Resolución de la DGT de 21 de diciembre de 2007 (BOE de 15 de enero de 2008). El convenio ha sido suscrito entre la AJUB y la Asociación Nacional de Baloncesto Femenino (ANBF).

³⁹ Inicialmente, esta asociación se constituyó, con fecha de 20 de mayo de 2006, al amparo de la Ley orgánica 1/2002, de 2 de marzo, reguladora del derecho de asociación. Posteriormente, por Resolución de la DGT publicada en el BOE de 4 de diciembre de 2018, se admite el depósito de la modificación de la mencionada asociación al comprobarse que reúne los requisitos previstos en la Ley 19/1977, de 1 de abril, sobre regulación del derecho de asociación sindical y el RD 416/2015, de 29 de mayo, sobre depósito de estatutos de las organizaciones sindicales y empresariales.

colectivo del baloncesto profesional femenino. Un análisis comparado, entre este convenio y el entonces vigente para el baloncesto profesional masculino, pondría de relieve algunos datos relevantes⁴⁰. Así, una de las peculiaridades que presenta el convenio es que, si bien con carácter general se contempla que las deportistas profesionales sean contratadas a tiempo completo, se prevé la posibilidad de que la contratación lo sea por tiempo parcial en algunos supuestos⁴¹. Otra de las particularidades de este convenio colectivo, en materia de contratación, reside en que, de manera expresa, se regula la posibilidad de que se firme con la trabajadora un contrato para la formación, para aquellas deportistas mayores de 16 y menores de 21 años. Finalmente, también destaca que entre las mejoras sociales introducidas se trate de facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral de las deportistas, medida que no aparece en el baloncesto masculino⁴². Estas cláusulas ponen de relieve una situación de precariedad laboral de las jugadoras, que se corrobora con la cláusula convencional, a mi juicio, más relevante, la ya citada disposición transitoria segunda, relativa a la obligación asumida por las entidades deportivas a quienes resulte de aplicación el convenio de formalizar con todas las jugadoras profesionales que componen sus plantillas respectivas contratos de trabajo adaptados a lo dispuesto en el RDDP (hasta la finalización de la temporada 2007-2008).

La comparativa económica entre convenios también resulta ilustrativa, pues solo referida a salarios base, en el baloncesto masculino, la cantidad percibida oscila entre los 18.000 euros anuales, para jugadores hasta 19 años, y los 60.000 euros, para los jugadores con 26 años; mientras que en el baloncesto femenino se establece un salario mensual de 600 euros para jornada completa, siendo parcial, como se ha indicado, la jornada de las jugadoras menores de 21 años, que compaginen actividad profesional y formación académica.

Finalmente, la situación actual es poco esperanzadora, pues la AJUB ha denunciado que en el baloncesto femenino continúan los problemas de falta de contratación de las deportistas y que, tras no renovarse ese primer convenio, se constata el retroceso en la laboralización del colectivo y en sus derechos de protección social. Una situación que contrasta con el punto de inflexión que, en el baloncesto femenino en Estados Unidos, ha significado el acuerdo al que han llegado la WNBA y la asociación de jugadoras para un

⁴⁰ Por ejemplo, a diferencia de lo que sucede con el baloncesto masculino, los clubes no disponen de la posibilidad de ejercitar el derecho de tanteo, lo que facilita la libre movilidad laboral de las jugadoras, al término de la vigencia pactada (González, 2008, p. 165).

⁴¹ En concreto, siempre que al menos concurra alguno de los siguientes supuestos: jugadoras menores de 21 años, que compaginen la actividad profesional con la académica, salvo que estén en contrato para la formación; a petición de la jugadora, para facilitar la conciliación de la vida familiar y profesional; y para cualquiera de las modalidades previstas en el artículo 12 del ET.

⁴² El artículo 34 recoge el compromiso de los clubes a la financiación, aunque sea en parte, de los costes que pudiera tener una jugadora por la custodia (guardería, asistencia domiciliaria) de un hijo o una hija menor de 8 años o por las cargas que pudiera sufrir por tener que atender a sus progenitores o familiares, facilitándole la posibilidad de contratarla a tiempo parcial.

nuevo convenio colectivo en 2020, con una subida salarial de más del triple, en relación con el convenio anterior⁴³.

El segundo convenio colectivo en el deporte profesional femenino ha sido el del fútbol sala femenino, de 18 de diciembre de 2018, firmado entre el club Burela Pescados Rubén y la AJFSF. Con una duración de 2 años, su artículo 12, relativo al contrato de trabajo, establece la obligación de suscribirlo de conformidad con el RDDP, obligación que alcanzará a todas las jugadoras que presten servicios en el club, cualquiera que sea su contraprestación. Se trata de un artículo que, aunque nos podría mostrar las dificultades de acceso al contrato laboral deportivo de las jugadoras profesionales, hemos de señalar que es idéntico al existente en el convenio colectivo del fútbol sala masculino. De otra parte, el convenio garantiza un salario mínimo mensual de 900 euros, con subida del 2 % anual (art. 18), afirma que el club compartirá derechos de imagen con las jugadoras y contiene previsiones, en su clausulado, sobre seguros de accidentes e invalidez. Asimismo, el acuerdo contempla algunos aspectos característicos de los convenios del deporte femenino, como son las cláusulas relativas a la renovación automática en caso de embarazo, compromiso de vacaciones en fechas señaladas, derecho a 10 días de asuntos propios por cuidado de hijos o mayores y ayudas para conciliación familiar (guarderías, ayuda de libros de texto, etc.), así como derechos de adaptación de jornada para la conciliación (art. 33). En todo caso, hemos de concluir que, tras la comparación con el correspondiente convenio para el fútbol sala masculino⁴⁴, no es posible afirmar una explícita discriminación para las jugadoras⁴⁵.

5.3. El Convenio colectivo 2019/2020 para el fútbol femenino

El primer Convenio colectivo para el fútbol femenino de primera división⁴⁶ ha marcado un punto de inflexión en el deporte femenino. El convenio presenta ciertos rasgos particulares

⁴³ Se afirma que este convenio lleva a otro nivel el baloncesto femenino. Con una duración de 8 años, introduce un aumento del 53 %, en la compensación total en efectivo. En cifras, se habla de más del triple en lo referente a la compensación máxima existente en el convenio anterior, alcanzando por primera vez en la historia de la liga femenina una media salarial de seis cifras (130.000 \$).

⁴⁴ Convenio colectivo del fútbol sala suscrito entre la LNFS en representación de las empresas del sector y la AJFS (Resolución de la Dirección General de Empleo –DGE– de 22 de marzo de 2017).

⁴⁵ El artículo 12 es de idéntico contenido en ambos convenios y el artículo 18 sobre el salario base del convenio garantiza mensualmente, como mínimo, el salario mínimo interprofesional durante el periodo de tiempo que estuviere en vigor el contrato con el club.

⁴⁶ Cuya vigencia se inicia con carácter retroactivo desde el 1 de julio de 2019 y finaliza el 30 de junio de 2020. La Resolución de 11 de agosto de 2020, de la DGT, por la que se registra y publica este convenio colectivo se encuentra en el BOE de 15 de agosto de 2020 (corrección de errores por Resolución de 17 de agosto de 2020 –BOE de 19 de agosto–). Con anterioridad, la SAN 55/2020, de 21 de julio, había declarado la naturaleza extraestatutaria del convenio al no encontrarse publicado en el BOE, por incumplimiento del requisito de validez exigido por el artículo 90 del ET. En todo caso, como ya hemos señalado, la naturaleza no estatutaria de los convenios colectivos deportivos deriva del incumplimiento de los requisitos de legitimación establecidos por el ET.

desde la perspectiva sindical, pues lo habrían negociado la AFE, el sindicato Futbolistas ON y la UGT⁴⁷, y no una asociación de jugadoras de fútbol que, como hemos visto, había sido tradicional en el asociacionismo sindical en el deporte, y en cierta medida es coherente con la destacada nota de la segregación por sexo de las disciplinas deportivas. La AFE solo permite la afiliación a las mujeres desde 2016, el sindicato Futbolistas ON es un sindicato que negocia por primera vez un convenio, aunque, ciertamente, cuenta con alguna representación en el fútbol femenino y la intervención de un sindicato no profesional deportivo, como es la UGT, es la primera vez que ocurre en la negociación colectiva de este sector de actividad⁴⁸.

Este convenio asegura un contrato laboral acorde con la legislación y con una renta base de 16.000 euros al año, una jornada mínima parcial del 75 % y percepciones económicas del 100 % de la retribución durante la situación de incapacidad temporal⁴⁹. Además, el convenio protege los derechos de la futbolista profesional a la maternidad y la conciliación de la vida familiar y profesional, y garantiza reconocimientos médicos, con perspectiva de género y un «programa de recolocación»⁵⁰. De esta forma, se ha dado respuesta a un buen número de las peticiones formuladas durante la negociación del convenio. Las reivindicaciones de las futbolistas estuvieron centradas, efectivamente, en combatir la baja parcialidad de la jornada pactada en los contratos de trabajo, es decir, la existencia generalizada en el sector de fútbol femenino de contratos de trabajo a tiempo parcial (lo que determinaba una desprotección social de las jugadoras) y, más concretamente, se solicitaba el incremento de la jornada ordinaria de trabajo, hasta una jornada mínima del 75 % de la jornada completa⁵¹. Otras reivindicaciones fueron la prestación económica equivalente al 100 % de su remuneración durante las bajas laborales, la exigencia de protección a las embarazadas, el rechazo al acoso y la exigencia de reconocimientos médicos.

⁴⁷ De conformidad con la Resolución de 11 de agosto de 2020, por la que se registra y publica este convenio (BOE de 15 de agosto de 2020). Sin embargo, la SAN 55/2020, de 21 de julio, ya citada, señalaba en su hecho probado segundo, como sujetos firmantes, en representación de los trabajadores, solo a la AFE y al sindicato Futbolistas ON.

⁴⁸ En el banco económico, ha negociado la ACFE, constituida, como dijimos, desde 2006, pero como asociación empresarial desde 2018.

⁴⁹ El artículo 32 establece que la futbolista profesional que durante la vigencia del contrato incurriera en baja por incapacidad temporal, por cualquier causa, tendrá derecho a que el club/SAD le complete la prestación de la Seguridad Social o mutua colaboradora con la Seguridad Social hasta el 100 % de sus retribuciones, desde el primer día de la baja, manteniendo esta situación hasta su alta o finalización del periodo contractual si este fuera anterior. Quedarán excluidas de este complemento aquellas incapacidades temporales producidas por la realización de actividades de riesgo.

⁵⁰ El artículo 41 establece la creación de una comisión paritaria entre los firmantes del convenio que establecerá diversas actuaciones para llevar a cabo este programa, llegando a acuerdos con clubes o diversas entidades con el fin de implementar las medidas necesarias para llevarlo a cabo.

⁵¹ Un incremento económico que estimaban asumible por los clubes atendiendo a sus ingresos, por lo que se solicitaba mayor transparencia económica de los clubes para conocer el destino de ingresos y recursos (subvenciones, patrocinadores de la competición, televisiones, etc.).

En un análisis comparativo entre este convenio y el vigente convenio del fútbol masculino, con el que guarda paralelismos tanto en la ordenación como en el contenido de ciertas regulaciones, podemos señalar que, de una parte, el convenio del fútbol femenino contiene regulaciones específicas y, de otra parte, también concurren diferencias significativas, en relación, por ejemplo, con la jornada, pero, sobre todo, en materia de retribuciones. Finalmente, este convenio introduce un protocolo para la elección de la representación social en la negociación y modificación del convenio, cuya novedad e importancia habrá de ser destacada. Veamos por separado estos contenidos.

5.3.1. Cláusulas convencionales con perspectiva de género

Por lo que respecta a las regulaciones específicas, este convenio colectivo regula la situación de embarazo de la trabajadora y el derecho a la conciliación de la vida familiar y profesional y los reconocimientos médicos, con perspectiva de género⁵². Ambas partes se comprometen a desplegar sus mejores esfuerzos para adoptar medidas acordes para conciliar la vida familiar y profesional de la futbolista. En caso de embarazo durante su última temporada de contrato, la jugadora tendrá el derecho a optar entre renovar o no su contrato por una temporada adicional, en las mismas condiciones que tenía en la última temporada (art. 39).

Una mención especial merece la regulación en materia de violencia de género, pues el artículo 40 establece que ambas partes se comprometen a desplegar sus mejores esfuerzos para adoptar medidas de protección de aquellas futbolistas profesionales que sean víctimas de violencia de género, señalándose, a título meramente enunciativo, las siguientes: adecuación de horario dentro de las posibilidades organizativas del club/SAD, ayuda económica para atención a la víctima y a sus hijas e hijos, apoyo psicológico a través de los servicios médicos del club/SAD o los que estos designen. E igualmente novedosa es la existencia en el anexo II del convenio de un Protocolo de prevención e intervención frente al acoso sexual y/o por razón de sexo en el fútbol femenino de primera división. El protocolo se ajusta al contenido recomendado, pues contiene una declaración de principios, el compromiso de la empresa y los directivos de tolerancia cero con estos comportamientos, la definición de acoso sexual y por razón de sexo (con ejemplos de tales conductas), así como la promoción de la denuncia por parte de las víctimas. El protocolo articula un procedimiento de denuncia donde se garantizará la confidencialidad, la protección de datos, la indemnidad de la denunciante frente a cualquier represalia, además de los principios de información y audiencia, y que se tramitará por una comisión, regulándose las fases de denuncia, investigación y solución. Es de destacar que el protocolo complete estas medidas de denuncia y

⁵² El artículo 12 establece que el reconocimiento médico pondrá especial atención a cualesquiera patologías de incidencia en el deporte por la especificidad de la actividad deportiva y con la perspectiva de género. El artículo 13 prevé un plan de prevención de riesgos laborales en el que se prestará especial atención a las situaciones de previsión de lesiones y todo lo relacionado a la protección de la maternidad de las futbolistas.

gestión del conflicto con prácticas previas de prevención proactiva y de detección temprana de situaciones de riesgo de violencia y de acoso sexual o por razón de sexo en el trabajo. En definitiva, es preciso destacar que la novedad e importancia de estos contenidos conducen a una primera valoración positiva de este convenio colectivo.

5.3.2. Desigualdades en materia de jornada y salarios

En segundo lugar, abordaremos la regulación convencional sobre el contrato, la jornada y la materia salarial, centrandó nuestra atención en aquellos aspectos en los que pueda apreciarse una diferencia sustancial de regulación, en relación con el convenio del fútbol masculino⁵³. El convenio colectivo objeto de nuestra atención establece así que los contratos de trabajo que suscriban las futbolistas profesionales y los clubes/SAD deberán ajustarse a las prescripciones que se establecen en el artículo 3 del RDDP, estableciéndose en el anexo I el modelo de contrato de trabajo. Aunque se trata de una cláusula tipo en muchos convenios ya hemos insistido en la relevancia de estas cláusulas en el deporte femenino, en el que las denuncias sindicales se centran en la ausencia de contratación laboral, de acuerdo con el marco normativo vigente.

Además, debe ser destacada también, dada la situación denunciada por las futbolistas, la regulación sobre el contrato a tiempo parcial, que no existe en el fútbol masculino. Así, en la regulación relativa a la jornada laboral, donde se refleja la distribución del tiempo, el descanso semanal o las vacaciones, resulta destacable que, en el artículo 7, relativo a la jornada, se establece que la jornada de los contratos a tiempo parcial no podrá ser inferior en cómputo global al 75 % de la jornada ordinaria de trabajo efectivo, establecida en el convenio durante la vigencia del mismo. Esta parcialidad del 75 % es una conquista frente a la anterior situación que ha implicado la mejora salarial para muchas futbolistas cuya jornada era inferior al 75 %.

Como bien es sabido, las diferencias fundamentales se encuentran en materia retributiva. Este convenio establece, en su artículo 23, que cada futbolista profesional deberá percibir como mínimo la cantidad bruta anual de 16.000 euros a tiempo completo, o la cantidad proporcional que corresponda en función de la jornada pactada con la futbolista, con los límites establecidos en el artículo 7 del convenio. Además se prevé el incremento salarial para las futbolistas cuyo contrato a tiempo parcial fuera por una jornada inferior al 75 %, que es ahora la jornada mínima permitida por el convenio⁵⁴. En el convenio para el fútbol profesional

⁵³ Convenio colectivo para la actividad de fútbol profesional, suscrito con fecha 9 de octubre de 2015 por la AFE y la LNFP (Resolución de la DGE de 23 de noviembre de 2015 –BOE de 8 de diciembre de 2015–).

⁵⁴ El artículo 23 establece que las futbolistas que estén percibiendo entre 12.000 y 15.999,99 euros, con contrato a tiempo parcial inferior a un 75 % de la jornada ordinaria, pasarán a tener una jornada de al

masculino, el salario base, en la temporada 2016/2017, fue de 6.500 euros mensuales y 155.000 euros anuales, en la primera división, y de 4.000 euros al mes y 77.500 al año, en la segunda división⁵⁵.

La comparación, solo en relación con los salarios base, define una brecha salarial de género que debe ser ya objeto de atención y debate.

5.3.3. Protocolo para elecciones a representación del banco social en el fútbol femenino de primera división

Una última consideración separada debe hacerse al protocolo para la elección de la representación social de la comisión negociadora para la negociación o modificación del convenio colectivo, también suscrito entre las partes, aunque su contenido no haya sido incluido en el texto del convenio publicado en el BOE de 15 de agosto de 2020. De partida, tal vez sea conveniente destacar que el procedimiento electoral no tiene como objeto designar a los representantes de las jugadoras en el club, sino determinar qué sindicatos integrarán la comisión negociadora del convenio, atendiendo a los votos que obtengan en el conjunto de los clubes/SAD, a los que se aplica. Es un procedimiento electoral extraestatutario, establecido *ad hoc*, para negociar, a falta de la adaptación del título III del ET a las particularidades de deporte profesional.

La regulación contenida en el protocolo delimita con precisión a las electoras (jugadoras incluidas en el art. 2 del convenio, así como las jugadoras cedidas a la fecha de la elección), la formación del censo y la constitución de la mesa para la votación. El voto, que es presencial en cuanto a su emisión, solo se considera válido si se designa en la papeleta a uno solo de los sindicatos, que hayan presentado candidatura y cumplan los requisitos formales establecidos. También se regula el escrutinio y reparto de votos y, finalmente, los resultados de la votación. De otra parte, se hace referencia a un laudo arbitral dictado por persona árbitra designada por el SIMA, que resolverá los recursos frente a las impugnaciones que en plazo de 3 días se formulen frente a las resoluciones de la mesa. Una actuación

menos el 75 % de la jornada ordinaria y a percibir un salario de 16.000 euros brutos anuales (o la parte proporcional del mismo en función de la jornada que tuvieran). Las futbolistas que estén percibiendo entre 16.000 y 30.000 euros, con contrato a tiempo parcial inferior a un 75 % de la jornada ordinaria, pasarán a tener una jornada de al menos el 75 % de la jornada ordinaria y a incrementar su salario en 2.000 euros brutos anuales.

⁵⁵ Artículo 24 y anexo II del convenio, una cantidad que se incrementa, en las temporadas siguientes, sobre la base del IPC. En el artículo 31 del convenio de fútbol femenino, el premio de antigüedad de la jugadora, en caso de 9 o más temporadas de antigüedad, es de 3.500 euros, y en el artículo 32 del convenio de fútbol masculino, el premio para el jugador, en el mismo supuesto de 9 o más temporadas de antigüedad, es de 75.000 euros.

arbitral que, sin embargo, no está prevista en la normativa de este sistema de mediación y arbitraje a nivel estatal y que, además, deja fuera los sistemas autonómicos.

El protocolo plantea algunas dudas interpretativas. De una parte, no establece, como sería conveniente de forma explícita, algunos aspectos relevantes del proceso, aunque implícitamente pueda alcanzarse alguna solución al respecto. Por ejemplo, no se regula la convocatoria electoral, aunque se aluda a «sindicatos convocantes», no se especifica expresamente la unidad electoral, aunque se deduzca claramente que será cada club/SAD, tampoco se regulan las candidaturas, aunque el texto presupone solo las candidaturas sindicales, al referirse a las «papeletas de los diferentes sindicatos» y porque no se eligen personas, sino que el voto se da a uno de los sindicatos que concurren al proceso electoral.

Ahora bien, existen otros vacíos de regulación que resultan más difíciles de interpretar. En la proclamación de los resultados definitivos no se concreta si el sistema electoral es mayoritario o proporcional. En concreto, se afirma que la mesa (en singular):

[...] proclamará los resultados definitivos de todas las votaciones realizadas, trasladando a los sindicatos elegidos los resultados, para que el sindicato elegido mayoritariamente o los dos más votados, en caso de empate, procedan conjuntamente a la elevación a público de los resultados conjuntos, mediante acta notarial y den traslado del resultado global agrupado de todas las votaciones incorporado a dicha acta notarial a la ACFF, mediante el traslado de una copia simple.

En principio, la alusión a la mesa suscita alguna duda, pues hasta ese momento solo se ha hecho referencia a la constitución y composición de cada mesa, para la votación en los distintos clubes/SAD. Por lo que solo puede interpretarse que cada mesa proclamará los resultados globales. No queda claro quién lleva a cabo esa totalización de los resultados. Igualmente, sería necesario determinar el sistema de atribución de los resultados conjuntos a los sindicatos participantes.

Finalmente, el texto del protocolo concreta que el reparto de los miembros de la parte social de la comisión negociadora se hará de forma proporcional y con la ponderación del voto que haya correspondido tras el escrutinio final de los votos a cada uno de los sindicatos, siempre que hubieran obtenido un mínimo del 5 % de los votos totales válidos emitidos.

Ello permite deducir que será un determinado porcentaje de votos válidos el que se asigne cuando se totalicen los resultados y, con base en ese porcentaje, se realizará el reparto del número de puestos en la comisión y que serían, finalmente, los sindicatos los que designen a las personas que se integren en la comisión negociadora. En todo caso, tratándose de un proceso de gran trascendencia, sería positivo llevar a cabo una determinación más extensa de los aspectos que hemos identificado.

6. Consideraciones conclusivas

En el deporte femenino, las relaciones colectivas se encuentran en una fase inicial o embrionaria, dirigida a garantizar unas condiciones salariales y de trabajo mínimas mediante la celebración de contratos de trabajo, pues las deportistas profesionales gozan, en relación con sus derechos laborales, de una igualdad formal, que oculta una situación de invisibilidad, segregación y discriminación profesional. Esta realidad de segregación y discriminación del deporte profesional femenino, además, no ha sido atendida por las políticas públicas. El análisis de las políticas de igualdad en el deporte nos ha permitido confirmar que, efectivamente, no se refieren al deporte profesional, ámbito en el que se acusa una total ausencia de promoción de la igualdad en el empleo. Aunque se hable siempre de la gran magnitud de la brecha salarial, y de la precariedad profesional del deporte femenino, faltan datos y cifras sobre la participación de las mujeres en el deporte profesional y cualquier previsión acerca de unas futuras políticas públicas en este sector. Al mismo tiempo, hemos podido constatar que los avances en la igualdad de género, que ciertamente existen en el ALD de 2019, no han alcanzado al régimen jurídico de los derechos de las deportistas profesionales.

Frente a la denunciada situación irregular de trabajo deportivo, sobrevuela la cuestión del impacto de género, en primer lugar, de las exclusiones del ámbito de aplicación del RDDP, ya sea de conformidad con esta norma (deportistas autónomos) o en contravención de la misma (falsos *amateurs*). En segundo lugar, esta denuncia se ha conectado con la propia definición del deporte profesional que establece la vigente LD. En relación con la primera cuestión, a mi juicio, el problema radica, fundamentalmente, en la falta de información, por lo que, atendiendo a las cifras que contrastan una significativa diferencia entre el deporte femenino federado y el asalariado, el impacto de género de las referidas exclusiones debería, efectivamente, haber sido estudiado por los organismos responsables en materia de deporte en este país. En relación con el segundo tema, en nuestro ordenamiento, el sistema mixto de reconocimiento del deporte profesional (art. 46.2 LD) y la definición de las competiciones profesionales, ligada a la laboralidad de los jugadores, estaría representando, efectivamente, en la práctica, una barrera que obstaculiza el acceso de las deportistas al contrato de trabajo. Por tanto, no puede ignorarse el impacto negativo sobre el deporte femenino de tal confusión conceptual, pues la identificación o correlación entre contrato de trabajo deportivo y competiciones profesionales está determinando la exclusión de las deportistas del ámbito de aplicación de la normativa laboral. Por ello, hemos afirmado que el concepto de deportista profesional del artículo 21 del ALD, desvinculado del carácter profesional o no de la competición, podría ser una oportunidad para hacer frente al referido impacto negativo de género de la regulación actual.

Frente a la situación descrita, el asociacionismo de las mujeres deportistas habría de esperar al nuevo milenio y ha tenido un primer objetivo de visibilización del deporte femenino, en general, y de alcanzar la profesionalización y un contrato de trabajo con derechos, en particular. A partir de 2016, se ha abierto paso, en los últimos años, una nueva tendencia hacia un asociacionismo mixto, que parece llamada a consolidarse, si bien se trata de

una vía, creo, cuyos resultados aún no han sido testados. Por lo que respecta a la acción sindical en la empresa, como se sabe, las reglas relativas a la representación unitaria no se adaptan a los rasgos que de forma estructural caracterizan el deporte profesional y, consecuentemente, no han resultado aplicables. La flexibilidad del canal sindical diseñado desde la LOLS nos explica que sea el único previsto, siendo además la negociación colectiva en el deporte profesional la que ha determinado su implantación, también en los convenios colectivos del deporte femenino.

La primera huelga en el deporte femenino, en noviembre de 2019, en el fútbol de primera división, se convocó en el curso de la negociación colectiva y condujo a la firma del primer convenio colectivo en el fútbol femenino, dibujando un camino que guarda cierto paralelismo con el seguido por el fútbol masculino. En su convocatoria y desarrollo, tal y como hemos analizado en este trabajo, no se aprecia vulneración procedimental alguna del régimen jurídico vigente. Esta huelga ha suscitado nuevamente la cuestión de las eventuales sanciones que puedan derivarse del ejercicio de este derecho de los deportistas profesionales. A este respecto, hay que aclarar que el debate no se ha planteado en torno a la imposición de sanciones (laborales o disciplinarias) a las futbolistas, sino de las eventuales sanciones que la RFEF impondría a los clubes en virtud de lo dispuesto en el código disciplinario. Nuestro análisis no conduce a negar la posibilidad de cualquier sanción, pues entendemos que el ejercicio legítimo del derecho de huelga debe ser garantizado frente a cualquier manifestación de la disciplina laboral o deportiva.

Los convenios colectivos en el deporte profesional femenino, solo tres hasta la fecha, han cumplido la función de garantizar un contrato de trabajo y unas condiciones mínimas de trabajo digno. En términos generales han seguido la regla del sector, es decir, se trata de convenios colectivos estatales por modalidad deportiva y que, en cuanto a su eficacia, son convenios colectivos extraestatutarios. Una excepción fue el convenio de ámbito empresarial para el fútbol sala femenino, firmado el 18 de diciembre de 2018, ante la ausencia de una organización empresarial, por un solo club (Burela Pescados Rubén) y la AJFSF. Por lo que se refiere a los contenidos convencionales, en el primer convenio colectivo celebrado en el ámbito del baloncesto femenino, el análisis comparativo con el entonces vigente para el baloncesto masculino muestra una significativa diferencia económica, pues solo referida a salarios base, contrastan los 60.000 euros anuales para los jugadores con 26 años con un salario mensual de 600 euros, para jornada completa, para las jugadoras. Además, la situación actual es poco esperanzadora, pues la AJUB ha denunciado que en el baloncesto femenino continúan los problemas de falta de contratación de las deportistas y que, tras no renovarse ese primer convenio, se constata el retroceso en la laboralización del colectivo y en sus derechos de protección social.

El primer Convenio colectivo para el fútbol femenino de primera división 2019/2020 ha marcado un punto de inflexión en el deporte femenino. El convenio presenta ciertos rasgos particulares desde la perspectiva sindical, pues lo habrían negociado la AFE, el sindicato Futbolistas ON y la UGT; la AFE solo permite la afiliación a las mujeres desde 2016, el sindicato

Futbolistas ON es la primera vez que negocia un convenio, aunque, ciertamente, cuenta con alguna representación en el fútbol femenino y la intervención de un sindicato no profesional deportivo, como es la UGT, es, también, la primera vez que ocurre en la negociación colectiva de este sector de actividad. Una inicial valoración positiva merece el convenio, primero, por la regulación en materia de violencia de género (art. 40) y, segundo, por la existencia, en su anexo II, de un Protocolo de prevención e intervención frente al acoso sexual y/o por razón de sexo en el fútbol femenino. En nuestro análisis hemos detectado aspectos sobre los cuales, dada la trascendencia del proceso electoral, debería llevarse a cabo una determinación más extensa de los mismos. Pero no podemos ignorar diferencias sustanciales, en relación con el vigente convenio para el fútbol masculino. Así, la regulación sobre el contrato a tiempo parcial, que no existe en el fútbol masculino, cuando, para las futbolistas, alcanzar una parcialidad mínima del 75 % ha sido una conquista social; y las diferencias fundamentales en materia retributiva, de una cantidad anual de 16.000 euros a 155.000 euros. La comparación, referida exclusivamente, como es preciso destacar, a los salarios base, define una brecha salarial de género que debe ser ya objeto de atención y debate.

Como afirmábamos en las páginas iniciales de este trabajo, es preciso, desde la perspectiva jurídica, captar toda la complejidad de la desigualdad de género en el deporte y permitir a las mujeres desarrollar y perseguir sus propios intereses, en igualdad de condiciones que los hombres. Pues bien, hemos de concluir señalando que es una tarea posible, ya que no podemos olvidar que la relación del deporte con la masculinidad y la femineidad es una construcción social y existe el potencial dentro del deporte para la transformación. La igualdad en el acceso a los recursos públicos y los lazos entre los deportistas masculinos y femeninos son necesarios, pero no suficientes, para romper las estructuras de dominio masculino en el deporte; cuando la participación deportiva de las mujeres se valora más, a través del aumento de recursos y de un mejor tratamiento por parte de los poderes públicos, la celebración del deporte está menos conectada con la celebración de la masculinidad y el deporte se convierte en una actividad que se valora por igual para ambos géneros.

Referencias bibliográficas

Brake, D. (2000). The Struggle for Sex Equality in Sport and the Theory Behind Title IX. *University of Michigan Journal of Law Reform*, 34, 14-149.

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.

Correa Carrasco, M. y Sáez Lara, C. (2017). *Los derechos laborales de los deportistas profesionales*. Pamplona: Aranzadi.

- European Commission. (2014). *Gender Equality in Sport. Proposal for Strategic Actions 2014-2020*. Recuperado de <https://ec.europa.eu/assets/eac/sport/events/2013/documents/20131203-gender/final-proposal-1802_en.pdf>.
- Fernández Domínguez, J. J. (2007). «Amateurismo marrón»: los profesionales del deporte encubiertos. *Revista Aranzadi de Derecho de Deporte y Entretenimiento*, 19, 25-33.
- Ferro, S., Azurmendi, A. y Leunda, G. (2012). *Guía para incorporar la igualdad en la gestión de las federaciones deportivas*. Madrid: Consejo Superior de Deportes.
- González del Río, J. M.^a (2008). Análisis del convenio colectivo del baloncesto femenino. *Revista Aranzadi de Derecho de Deporte y Entretenimiento*, 23, 157-165.
- Instituto Andaluz de la Mujer. (2018). *Claves para la evaluación del impacto de género en la normativa en el ámbito del deporte*. Sevilla: Junta de Andalucía.
- Instituto Europeo para la Igualdad de Género. (2015). *La igualdad de género en el deporte*. Recuperado de <<https://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/mh0215937esn.pdf>>.
- López González, M.^a J. (2019). Las relaciones laborales en el deporte. En B. Margugán Pintos (Ed.), *El deporte femenino, ese gran desconocido* (pp. 169-178). Getafe: Instituto de Estudios de Género. Universidad Carlos III de Madrid.
- Martínez Girón, J. y Arufe Varela, A. (2010). Mujer y deporte profesional: supuestos significativos y puntos críticos laborales y de Seguridad Social. *Actualidad Laboral*, 17, 1-13.
- Martínez Girón, J. y Arufe Varela, A. (2017). *Deporte profesional de-generado. Un estudio sobre feminismo radical*. Barcelona: Atelier.
- Mergaert, L., Arnaut, C., Vertommen, T. y Lang, M. (2016). *Study on Gender-Based Violence in Sport. Final Report*. Brussels: European Commission.
- Palomar Olmeda, A. (2010). La reforma del deporte profesional: ¿necesidad o capricho? El fútbol como pretexto. *Revista Aranzadi de Derecho de Deporte y Entretenimiento*, 29, 171-195.
- Palomar Olmeda, A. (2015). Las políticas de género en el ámbito de la actividad deportiva. *Revista Aranzadi de Derecho de Deporte y Entretenimiento*, 48, 331-373.
- Robles Fernández, F. (2019). Asociacionismo en el deporte. En B. Margugán Pintos (Ed.), *El deporte femenino, ese gran desconocido* (pp. 179-187). Getafe: Instituto de Estudios de Género. Universidad Carlos III de Madrid.
- Rodríguez Escanciano, S. y Gómez García, F. X. (2019). Mujeres deportistas y relaciones laborales: puntos críticos. *Revista Aranzadi de Derecho de Deporte y Entretenimiento*, 64, 1-13.
- Roqueta Buj, R. (2018). Los derechos colectivos de los deportistas profesionales tras la irrupción en escena del sindicato Futbolistas ON. *Revista Aranzadi de Derecho de Deporte y Entretenimiento*, 61, 1-25.