

IGUALDAD SALARIAL Y DEPORTE: LA RENUNCIA A UN PRINCIPIO BÁSICO DEL ORDENAMIENTO JURÍDICO LABORAL

EQUAL PAY AND SPORTS: THE RESIGNATION OF A BASIC PRINCIPLE OF THE LABOR LEGAL SYSTEM

María Luisa Pérez Guerrero
Universidad de Huelva
Orcid: 0000-0002-2596-7707
malupe@uhu.es

El deporte profesional femenino atraviesa un momento convulso, tal y como lo demuestran los recientes acontecimientos. El fútbol profesional ha sido el protagonista, aunque los problemas, podemos decir, se extienden a cualquier ámbito o modalidad deportiva¹.

1. Si repasamos las noticias más recientes en nuestro país, nos encontramos con que el pasado mes de septiembre se llevaba a cabo una protesta protagonizada por las árbitras de fútbol, que se negaban a arbitrar por la indefinición de sus condiciones laborales; en un comunicado facilitado por la Real Federación Española de Fútbol, las colegiadas señalaban que “Las árbitras y árbitras asistentes de Primera División Femenina deseamos comunicar nuestra decisión unánime de no dirigir ningún encuentro del Campeonato Nacional de la Primera División en las condiciones actuales de indefinición de nuestra situación laboral y económica”. En el mismo mes, quince jugadoras de la selección española femenina de fútbol solicitaban a la Federación no ser convocadas por discrepancias con el seleccionador. En un comunicado de prensa, las quince jugadoras publicaban sus motivos, aclarando que en ningún caso se trataba de una renuncia a la selección sino una medida para pedir un “proyecto profesional” y que se reviertan situaciones que afectan su “estado emocional y personal” así como a su “rendimiento”. Decían las jugadoras en su comunicado: “Lamentamos que en el contexto del deporte femenino tengamos que llegar a este extremo (...) para conseguir avanzar en un proyecto profesional potente y ambicioso para el presente y para futuras generaciones”. Este conflicto se ha recrudecido aún más tras los últimos acontecimientos que han terminado por afectar al equipo de dirección de la Federación Española de Fútbol, recientemente renovado.

Recibido: 23/10/2023; Aceptado: 26/10/2023; Versión definitiva: 1/11/2023.

Copyright: © Editorial Universidad de Sevilla. Este es un artículo de acceso abierto distribuido bajo los términos de la licencia de uso y distribución Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-SinObraDerivada 4.0 (CC BY-NC-ND 4.0)

e-ISSN: 2660-4884

Trabajo, Persona, Derecho, Mercado 7 (2023) 203-218
<https://dx.doi.org/10.12795/TPDM.2023.i7.08>

1. Una de las cuestiones en la que nos debemos centrar es en la aplicación del principio de igualdad en las condiciones laborales, incluida la salarial, entre mujeres y hombres, que tan bien anclado está en nuestro ordenamiento, ya que a nadie parece sorprender su correcta aplicación en todos los ámbitos del trabajo. Sin embargo, no ocurre así en el ámbito del deporte profesional en general y del fútbol profesional, en particular, donde, en el curso de la negociación del convenio colectivo del fútbol femenino, convenio diferente del fútbol masculino, se suscita un conflicto en relación con la subida salarial del mismo. Como consecuencia de la negociación de este convenio, la competición femenina de fútbol comenzó con una huelga de jugadoras que se ha resuelto con un acuerdo sobre el nivel salarial pactado. Sin embargo, podemos decir que el problema subsiste y es la desigualdad salarial entre los convenios colectivos firmados en el ámbito del fútbol masculino y femenino.

La recientemente aprobada Ley del Deporte² incluye referencias constantes a la necesidad de que la norma esté inspirada en el principio de igualdad recogido en el art. 14 de la Constitución, que informa nuestro ordenamiento en su conjunto. En particular, declara la Exposición de Motivos del citado texto legal que

se inspira en el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres que, de acuerdo con el art. 4 de la LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, ha de informar el conjunto del ordenamiento jurídico.

La propia Exposición de Motivos de la Ley del Deporte señala como cuestiones que sitúan a la mujer deportista en posición desfavorable, la falta de normas que protejan las situaciones derivadas de embarazo y cuidado de hijos, así como la pérdida de ayudas y subvenciones y reducción de derechos de sufragio activo en federaciones, como consecuencia de la ausencia durante el período de descanso por maternidad.

El conjunto de normas que, en el ámbito nacional e internacional y comunitario, regulan la promoción y protección de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres es bastante amplio. Debemos partir de la base de que no hay ninguna razón para que éstas no se apliquen en el ámbito deportivo cuando quien practica un deporte lo hace de manera profesional, como fuente de ingresos y bajo la dirección y organización de un empleador o empresario deportivo, ya sea un Club, una Sociedad mercantil o una Federación deportiva.

Este acervo de normas se puede encontrar en el ámbito internacional, donde la ONU ha jugado un papel fundamental en la protección de los derechos humanos y, en particular, en la protección de los derechos fundamentales de las mujeres. Podemos encontrar referencias a la garantía de la igualdad y la lucha contra la discriminación en diversos instrumentos de la citada organización, como en la Declaración

2. Ley 39/2022, de 30 de diciembre, del Deporte (BOE del 31).

Universal de los Derechos Humanos, de 1948, en cuyo preámbulo ya se alude a la igualdad de derechos de hombres y mujeres; y en la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer de 1979. También el Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales, de 1966, ratificado por España el 24 de abril de 1977, donde se pone de manifiesto el objetivo de garantizar el ejercicio de los derechos contenidos en el Pacto sin discriminación de ningún tipo y “asegurar su goce en condiciones de igualdad para hombres y mujeres”; en particular, establece como objetivo asegurar la igualdad efectiva en las condiciones laborales y, sobre todo, salariales³. Por su parte, el Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos de 1966, ratificado por España en la misma fecha que el anterior, garantiza “a hombres y mujeres la igualdad en el goce” de los derechos recogidos en el Pacto. Y, por último, podemos mencionar la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, ratificada por España en 1984⁴.

También la Organización Internacional del Trabajo (OIT, en adelante) ha realizado una labor constante de promoción de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el trabajo. Desde la elaboración del Convenio 111 en 1958 sobre la discriminación en el empleo y la ocupación, muchos son los países que han ido ratificándolo, comprometiéndose con el objetivo, marcado por este Convenio, de promover, a través de políticas nacionales,

la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto.

Este compromiso de la OIT con la igualdad en el empleo y la ocupación se extiende también al ámbito deportivo, donde la Organización reconoce la existencia de relaciones laborales de gran importancia. Como hemos tenido ocasión de avanzar, el pasado mes de septiembre de 2022 se ha llegado, en el seno de dicha organización, al primer Acuerdo Mundial sobre las condiciones de trabajo y los derechos de los futbolistas profesionales⁵. Dicho Acuerdo, que resalta la importancia del diálogo social para mejorar los derechos y las condiciones de trabajo de todos los y las

3. El art. 7 del Pacto considera necesario asegurar “a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual”.

4. Un análisis más detallado de éstos y otros instrumentos internacionales y su aplicación lo podemos encontrar en Orts Delgado, Mestre Sancho, Hortangas Carrascosa 2018, 58 y ss. Vid. también Sánchez Hernández 2019, 201 y ss.

5. Tal y como se puede leer en la página web de la OIT, el Acuerdo -en inglés “Global Labor Agreement” (GLA)- crea un nuevo marco de negociación internacional entre el Foro Mundial de Ligas (WLF), que representa a 44 ligas nacionales de fútbol profesional que comprenden unos 1.100 clubes, y FIFPRO, que representa a más de 60.000 futbolistas profesionales como empleados en la industria internacional del fútbol, a través de 66 sindicatos nacionales de jugadores en África, América, Asia, Europa y Oceanía. La ceremonia de firma fue presenciada por el Director General de la OIT, Guy Ryder.

futbolistas profesionales, pone de manifiesto el compromiso de los firmantes de “asumir una mayor responsabilidad para encontrar soluciones colectivas a los retos que afronta la industria del fútbol”. Pretende mejorar las relaciones laborales en el fútbol profesional y contribuir a su viabilidad y crecimiento. Asimismo, se centra el acuerdo en proporcionar

una plataforma para debatir las normas de protección de la salud y la seguridad de los jugadores y un compromiso para mejorar la representación y la participación de las ligas nacionales, sus clubes miembros y los sindicatos de jugadores.

Finalmente, pone el Acuerdo el acento en

la necesidad de una mayor representación y consideración del fútbol femenino, incluyendo cuestiones relacionadas con las competiciones nacionales, los clubes y las jugadoras.

A nivel europeo, el Consejo de Europa y la UE han sido proactivos a la hora de elaborar instrumentos y normas destinados a la promoción de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, especialmente importantes para el avance en la garantía de los derechos de las mujeres y la no discriminación. Así, la Carta Social Europea recoge en su art. 20 el reconocimiento del derecho a la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y de profesión, sin discriminación por razón del sexo; pretende, como indica el precepto, garantizar

el ejercicio efectivo del derecho a la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y de profesión, sin discriminación por razón del sexo,

comprometiéndose los firmantes

a reconocer ese derecho y a adoptar las medidas apropiadas para asegurar o promover su aplicación en el acceso al empleo, protección contra el despido y reinserción profesional; la orientación y formación profesionales, reciclaje y readaptación profesional; las condiciones de empleo y de trabajo, incluida la remuneración; y en el desarrollo profesional, incluida la promoción.

Por su parte, la Carta de Derechos fundamentales de la UE, en sus arts. 20-21, se refiere al principio de igualdad y no discriminación, destacando la lucha contra los factores que pueden determinar situaciones desfavorables, como son

sexo, raza, color, orígenes étnicos o sociales, características genéticas, lengua, religión o convicciones, opiniones políticas o de cualquier otro tipo, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio, nacimiento, discapacidad, edad u orientación sexual;

recogiendo en el art. 23 del mismo texto una referencia específica a la igualdad y no discriminación en materia de empleo, trabajo y retribución⁶.

También el Derecho originario de la UE contiene sendas normas referidas al principio de igualdad y no discriminación como regla general y, en particular, en lo que se refiere al ámbito laboral. Así, el TFUE fija como objetivo de la Unión la eliminación las desigualdades entre el hombre y la mujer, así como la promoción de la igualdad⁷ (art. 8). Por su parte, el art. 10 declara que

en la definición y ejecución de sus políticas y acciones, la Unión tratará de luchar contra toda discriminación por razón de sexo, raza u origen étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.

Ya dentro de la Política Social también afirma el Tratado que, para la consecución de los objetivos del mismo, la UE apoyará y completará la acción de los Estados miembros, entre otros, en el ámbito de las condiciones de trabajo y “la igualdad entre hombres y mujeres por lo que respecta a las oportunidades en el mercado laboral y al trato en el trabajo”. También el art. 157 del mismo Tratado obliga a los Estados Miembros a garantizar

a aplicación del principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor;

es decir, a garantizar la igualdad retributiva sin discriminación por razón de sexo⁸.

El TUE, por su parte, consagra en su art. 2 la no discriminación y la igualdad entre mujeres y hombres como valores comunes a los Estados miembros; y en el 3, como fines de la Unión, la lucha contra la discriminación y el fomento de la justicia y la igualdad entre mujeres y hombres. También en la Carta Comunitaria de Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores, en su art. 16, encontramos el deber de “garantizar la igualdad de trato entre hombres y mujeres”; así como de “intensificar” en cualquier ámbito, “las acciones destinadas a garantizar la realización de la igualdad entre hombres y mujeres”; si bien,

en particular para el acceso al empleo, la retribución, las condiciones de trabajo, la protección social, la educación, la formación profesional y la evolución de la carrera profesional.

6. Conforme a este art., “la igualdad entre hombres y mujeres será garantizada en todos los ámbitos, inclusive en materia de empleo, trabajo y retribución”.

7. Art. 8.

8. Vid. también el análisis normativo sobre la evolución del derecho comunitario en la materia que realiza Ferradans Caramés 2019, 20-23.

Y no son pocas las Directivas en materia de igualdad que resultan aplicables a este ámbito del deporte profesional; así, las Directivas 2000/78, del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación⁹; 2006/54, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición)¹⁰, y 1992/85, del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia; y la 2019/1158, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores.

No hay ninguna razón, como decimos, para que todas estas normas e instrumentos dejen de aplicarse en el ámbito del deporte, por lo que habremos de tenerlos en cuenta a la hora de analizar la cuestión de la igualdad y no discriminación de las mujeres en el deporte.

No obstante, existen otros instrumentos internacionales referidos al ámbito deportivo, donde encontramos, igualmente, referencias a la garantía de la igualdad y no discriminación entre mujeres y hombres¹¹. Así, es posible destacar que, en marzo de 2019, el Consejo de Derechos Humanos de la ONU aprobó la Resolución 40/5 sobre la eliminación de la discriminación contra las mujeres y las niñas en el deporte. Por otro lado, es necesario referirnos también a la Carta Europea del Deporte, de 1975, renovada en 1992 y, recientemente en 2021, cuyo artículo 6 se refiere a la necesidad de que los Estados respeten y protejan los derechos humanos y las libertades fundamentales y establece el deber de

rabajar por la igualdad de género en y por el deporte, en particular aplicando la estrategia de integración de la perspectiva de género en el deporte.

También reconoce que “las políticas de integridad del deporte deberían utilizar un enfoque integrado de igualdad de género”¹². Finalmente, el art. 10, que reconoce el derecho al deporte, recoge el principio de no discriminación; en particular, establece que

no se permitirá ninguna discriminación en el acceso a instalaciones o actividades deportivas por motivos de raza, color, idioma, religión, género u orientación sexual, opiniones

9. DOCE, núm. 303, de 2 de diciembre de 2000, 16-22.

10. DOUE, núm. 204, de 26 de julio de 2006, 23-36.

11. Resulta interesante, en este punto, acudir al estudio que realiza Sánchez Hernández 2019, 201 y ss.

12. Art. 8.2.

políticas o de otro tipo, origen nacional o social, pertenencia a una minoría nacional, fortuna, nacimiento o cualquier otra condición.

La Agenda 2030 para el desarrollo sostenible, adoptada por la Asamblea General de la ONU, incluye en su objetivo número 5, “lograr la igualdad entre géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas”. De este modo, el p. 37 del citado objetivo se refiere específicamente al deporte femenino, indicando que “el deporte es un importante facilitador del desarrollo sostenible” que

contribuye cada vez más a hacer realidad el desarrollo y la paz promoviendo la tolerancia y el respeto; y que contribuye también al empoderamiento de las mujeres y los hombres, las personas y las comunidades, así como a los objetivos en materia de salud, educación e inclusión social.

Desde esta perspectiva, el deporte se incluye entre los objetivos de desarrollo sostenible que propugna la ONU, siendo considerado un factor clave para el mismo. Por ello, es preciso desarrollar los valores del deporte, en especial el respeto por la igualdad y la dignidad de las personas.

Por su parte, en el ámbito internacional propiamente deportivo, la Carta olímpica incluye, entre las funciones del Comité Olímpico, la de “oponerse a todo tipo de discriminación que afecte al movimiento olímpico”; así como la de

estimular y apoyar la promoción de las mujeres en el deporte, a todos los niveles y en todas las estructuras, con objeto de llevar a la práctica el principio de igualdad entre el hombre y la mujer¹³.

En 2014 se renovó la Declaración de Brighton sobre la mujer y el deporte, primer documento internacional sobre principios para el fomento del deporte femenino. Fue aprobado en mayo de 1994 en la 1ª Conferencia sobre el Deporte Femenino y el Desafío del Cambio, celebrada en Brighton, organizada por el Consejo de Deportes de Gran Bretaña con el apoyo del Comité Olímpico Internacional. La Conferencia lanzó la Estrategia Internacional Mujer y Deporte, formuló la Declaración de Brighton y creó el Grupo de Trabajo Internacional sobre la Mujer y el Deporte. La renovación de dicho documento se produjo en 2014, durante la 6ª Conferencia Mundial del GTI sobre la Mujer y el Deporte, celebrada en Helsinki, bajo el lema “Liderar el cambio, Ser el cambio” y con el apoyo del COI¹⁴.

13. No obstante, como señala Casassa i Busquets 2019, 100, “no ha sido hasta las Olimpiadas de Londres 2012 que la participación entre hombres y mujeres se ha igualado un poco más, no ha habido paridad en la participación hasta las últimas Olimpiadas de Río 2016”.

14. Hasta junio de 2014 la Declaración de Brighton había sido ratificada por 419 organizaciones.

A estos compromisos de sostenibilidad y respeto por los valores y principios fundamentales de igualdad y no discriminación han de responder las normas que regulan la actividad física y del deporte en nuestro país. Por eso, hemos de destacar estos objetivos como parte del cumplimiento normativo exigible a las entidades deportivas.

Por su parte, Instituciones, como el Parlamento Europeo y el Consejo de Europa han elaborado Resoluciones relacionadas con la mujer y el deporte. Así, podemos destacar la Resolución del Parlamento Europeo sobre “mujeres y deporte”¹⁵ o la Resolución del Consejo de Europa sobre discriminación a las mujeres en el ámbito del deporte.

En definitiva, son muchas las Instituciones y muchos los convenios, tratados, resoluciones y normas dirigidas a garantizar la igualdad en el deporte y la lucha contra la discriminación de las mujeres en este ámbito.

Por lo que se refiere a nuestra normativa interna, en desarrollo del art. 14 de la Constitución Española, que proclama el principio de igualdad y no discriminación, se promulgó la Ley Orgánica 3/2007, de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres, que supuso un importante avance en el ámbito de la igualdad de género. Esta norma, que resulta de aplicación también al ámbito deportivo, contiene, además, una referencia específica a la igualdad en el deporte en su art. 29, dirigiendo un mandato a los poderes públicos para que “todos los programas públicos de desarrollo del deporte” incorporen el principio “de igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en su diseño y ejecución”. Además, incluye también un mandato dirigido al Gobierno para la promoción del deporte femenino, debiendo éste favorecer

la efectiva apertura de las disciplinas deportivas a las mujeres, mediante el desarrollo de programas específicos en todas las etapas de la vida y en todos los niveles, incluidos los de responsabilidad y decisión.

De este modo, además de aplicar al ámbito deportivo todas las medidas que encontramos en el contenido de la norma, el legislador dirige un mandato preciso y directo al Gobierno y a los poderes públicos para garantizar la promoción del deporte femenino en condiciones de igualdad; y, como dice literalmente la norma para favorecer “la efectiva apertura de las disciplinas deportivas a las mujeres”; si bien, como ha criticado algún autor, no indica en qué medida debe hacerse ni de qué forma¹⁶.

15. Iniciativa: 2002/2282 (INI);

[https://oeil.secure.europarl.europa.eu/oeil/popups/ficheprocedure.do?lang=fr&reference=2002/2280\(INI\)](https://oeil.secure.europarl.europa.eu/oeil/popups/ficheprocedure.do?lang=fr&reference=2002/2280(INI)).

16. Vid. Hontangas Carrascosa 2019, 24; para quien “la ley no aclara si el Gobierno debe permitir que las mujeres se incorporen a las disciplinas practicadas hasta ahora solo por hombres y junto a estos, en igualdad de condiciones. O bien, si el principio de apertura consiste en crear nuevas disciplinas para las mujeres replicando el sistema masculino y generando categorías solo femeninas, incluso donde antes no las había”.

Tras esta norma, cuyo objetivo se centraba en “combatir todas las manifestaciones aún subsistentes de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo” y “promover la igualdad real entre mujeres y hombres, con remoción de los obstáculos y estereotipos sociales que impiden alcanzarla”, el RD-Ley 6/2019, de Medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, dio un paso más en la determinación de las políticas activas destinadas a reducir la desigualdad entre mujeres y hombres, especialmente en el ámbito laboral. La obligatoriedad de elaborar planes de igualdad, las medidas de conciliación, la consolidación de la igualdad salarial y las destinadas a mejorar la presencia femenina en los órganos de gobierno de las empresas, son algunos de los contenidos de la norma que podremos ver reflejados también en algunas normas reguladoras del deporte en nuestro país. También el ET se refiere a dicho principio de igualdad en el ámbito de las relaciones laborales, sancionando con la nulidad cualquier precepto reglamentario, cláusula de convenio colectivo, pacto individual o decisión unilateral del empresario

que dé lugar en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo, a situaciones de discriminación directa o indirecta desfavorables por razón de sexo,

entre otras. También se refiere este precepto a la posibilidad de negociar medidas de acción positiva en las empresas.

Es precisamente la transversalidad que encarna la Política de igualdad de género en nuestro país, la que ha determinado que los poderes públicos estén obligados a garantizarla en todos los ámbitos, incluido, por supuesto, el deporte. De ahí que la nueva Ley del Deporte contemple éste como uno de los objetivos de la nueva norma. Pretende corregir las deficiencias de la Ley del Deporte de 1990, que no contenía ninguna referencia a la igualdad de género en el deporte. Así, como se expresa en al Exposición de Motivos de la citada norma,

dimensiones como la inclusión social, la igualdad y la diversidad, la cohesión territorial y social, la transición ecológica y la innovación a través de la digitalización son fundamentales para adecuar el deporte a la realidad socioeconómica actual y futura.

Es por ello por lo que la norma toma en consideración el “crecimiento imparable del papel de las mujeres en el deporte”, ante el que declara que

esta ley permite que las distintas modalidades y especialidades deportivas, con independencia del sexo de sus deportistas, puedan ser profesionales en unas condiciones que garanticen la viabilidad y estabilidad de las competiciones en las que participen.

Y es esta misma norma la que promueve la existencia de un “marco específico de promoción de la igualdad efectiva en el deporte”¹⁷, conforme al cual, en primer lugar, se dirige un mandato a la Administración General del Estado para que desarrolle políticas públicas que se dirijan a garantizar la igualdad, especialmente en el acceso y el desarrollo posterior de la actividad física y el deporte; destacando la necesidad de promover la “integración igualitaria en los órganos de dirección, gobierno y representación de las entidades deportivas”¹⁸.

2. En materia retributiva, es el art. 28 del Estatuto de los Trabajadores, tras su modificación por el RDL 6/2019, el encargado de salvaguardar el principio de igualdad salarial. De este modo, conforme a este precepto,

el empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

Definiendo a continuación al “trabajo de igual valor que otro” como aquél en el que

la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.

Sin embargo, a pesar de esta regulación, una de las cuestiones que más llama la atención en el ámbito del deporte profesional es la extraordinaria desigualdad en las condiciones de trabajo y retributivas entre las deportistas y los deportistas profesionales. A la existencia de competiciones separadas por categorías femeninas y masculinas se unen las diferencias en los tipos de contratos y, sobre todo, en los salarios percibidos por los deportistas, que se acentúa en ciertas disciplinas bastante mediáticas, como en el fútbol o el baloncesto. Los convenios colectivos que han venido regulando los salarios mínimos de los deportistas y los niveles salariales de los mismos difieren mucho de los mayoritarios sistemas de compensación de gastos que se suelen aplicar en el ámbito del deporte femenino. Así, la exagerada diferencia salarial en muchas modalidades deportivas o la existencia de contratos a tiempo parcial para las mujeres deportistas, mucho más frecuentes que para los hombres en ciertas

17. Art. 4.

18. La nueva Ley, siguiendo lo preceptuado en la LO 3/2007 de Igualdad efectiva, propone en su art. 47 que la composición de las Juntas directivas de las federaciones y de la comisión de control económico de las mismas, garantice la presencia equilibrada de mujeres y hombres, tal y como establece la DA 1ª de la citada Ley.

disciplinas como el fútbol, constituyen muestras de que las condiciones laborales distan mucho de ser iguales¹⁹.

Es por ello por lo que cada vez son más las voces que reclaman la efectiva igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el deporte, mediante el cumplimiento de las más elementales normas que garantizan el principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo.

La nueva Ley del Deporte incorpora en su artículo cuarto el “Marco específico para la promoción de la igualdad efectiva en el deporte”; que contiene un conjunto de medidas que se dirigen a proteger a las mujeres deportistas y garantizar la igualdad de oportunidades en el ámbito del deporte. Sin embargo, no parece abordar plenamente y con suficiente detalle todas estas cuestiones. Ciertamente establece un mandato general dirigido tanto a la Administración General del Estado como al resto de Administraciones Públicas para el desarrollo de

políticas públicas que garanticen y pongan en marcha medidas de protección de la igualdad, la igualdad en el acceso y el desarrollo posterior de la actividad física y el deporte.

De este modo, continúa la norma indicando que la Administración deberá 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 mujeres deportistas en las relaciones laborales, deportivas, administrativas o de cualquier clase que mantengan con las mismas.

19. Vid. sobre el tema, Gezuraga Mena 2021. En el Informe Global sobre el empleo en el fútbol femenino elaborado en 2017 por FIFPRO, se ponía de manifiesto que las diferencias entre las jugadoras de fútbol: “En el extremo superior existe un pequeño grupo de jugadoras reconocidas y bien pagadas, mientras que un grupo mucho más numeroso de aficionadas (sin contratos ni sueldo y con derechos limitados), ocupa el extremo opuesto de la escala. Entre ambos, se sitúa un grupo indefinido, sin estandarización de contratos ni verdadera distinción entre el estado profesional y el aficionado”. Dicho informe se realizó tras encuestar a 3500 futbolistas. El Informe puso de manifiesto que el 50% de las jugadoras no recibían ninguna remuneración, y casi dos tercios de las que sí las recibían perciben un salario inferior a los 600 dólares por mes. Otro de los aspectos llamativos del Informe es que el 46% de las jugadoras compatibilizaba la práctica del deporte con sus estudios y el 30% con su trabajo. Y, lo más llamativo, es la tasa de abandono; pues el 90% de las jugadoras declaraba que podrían abandonar la carrera deportiva pronto. Entre las razones alegadas para abandonar la carrera se encuentran el deseo de tener una familia y razones económicas (el 47% de las jugadoras no tienen contrato de trabajo); también el interés por tener una carrera profesional al margen del deporte. Vid. también en extenso, sobre la reforma del Reglamento sobre el Estatuto y la Transferencia de Jugadores de la FIFA, Belver Alonso 2022, 113 y ss.

Este precepto se encuentra en la línea marcada por el art. 15 de la LOI, que regula la transversalidad del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres; conforme al cual dicho principio

informará, con carácter transversal, la actuación de todos los Poderes Públicos. Las Administraciones públicas lo integrarán, de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuestación de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades.

3. Conforme a los preceptos citados, tendríamos que preguntarnos si las diferencias salariales contenidas en algunos convenios colectivos de disciplinas deportivas como el fútbol profesional, que diferencia entre el convenio colectivo del fútbol masculino y el femenino y contiene, por tanto, mínimos salariales diferentes²⁰, es o no una forma de discriminación que merezca ser “identificada y sancionada” por la Administración tal y como establece la norma.

Hemos especificado a comienzos de nuestro estudio que las normas antidiscriminación deben aplicarse, sin excepción, al ámbito deportivo; por lo que las relativas a la discriminación salarial se encuentran incluidas en este conjunto normativo. Concretamente, el art. 28 del ET, aplicable supletoriamente al régimen jurídico de los deportistas profesionales, recién modificado por el RDL 6/2019, establece una prohibición expresa de discriminación salarial, añadiendo medidas correctoras en caso de existencia de una “brecha” salarial en la empresa. Conforme a esta normativa, y a la doctrina constitucional, sólo una razón objetiva permitiría que existiese la diferencia retributiva. Hasta el momento, la única razón parece ser de carácter económica en relación con los ingresos que una y otra competición procura a sus respectivos clubes; es decir, la rentabilidad de las diferentes competiciones, que en el ámbito del deporte masculino han generado más ingresos que las femeninas. Sin embargo, no parece una

20. Mientras que el convenio colectivo del fútbol profesional masculino, firmado entre la Liga Nacional de Fútbol Profesional (LNFP) y la Asociación de Futbolistas Españoles (AFE), contiene en su art. 24 la determinación del “sueldo mensual”, que define como “la cantidad que percibe el Futbolista Profesional con independencia de que participe o no en los partidos que este dispute” y fija en una cuantía mínima mensual para la temporada 2016/2017 6.500 euros para la primera división y 4.000 euros para la segunda (con las correspondientes actualizaciones de IPC para las temporadas siguientes); el convenio colectivo del fútbol femenino, que sólo se aplica a “las futbolistas que prestan sus servicios en clubes de primera división femenina de fútbol”, contiene en su art. 23 la referencia a la Retribución mínima garantizada, que cifra en 16.000 euros brutos anuales (por temporada) si la jugadora tiene contrato a tiempo completo o la cantidad proporcional que corresponda en función de la jornada pactada con la futbolista. Como puede comprobarse, sensiblemente menor que la prevista en el convenio del fútbol profesional masculino.

razón objetiva que pueda justificar, al menos desde el punto de vista de las leyes laborales y de la doctrina constitucional citada, dicha diferencia²¹.

La LD establece, en su art. 4.8, que, en cumplimiento de lo establecido en la LOI,

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 financien total o parcialmente a través de fondos públicos.

Lo que también habrá de aplicarse a las dietas que los y las deportistas perciban cuando compitan con las selecciones nacionales correspondientes.

No es una afirmación rotunda del deber de garantizar por parte de las entidades deportivas, públicas o privadas, la igualdad retributiva de hombres y mujeres ante la realización de trabajos de igual valor, pero sí garantiza que las competiciones que se financien con fondos públicos tendrán los mismos premios para mujeres deportistas y para hombres, aunque las competiciones se separen por sexos.

Sin duda, habría sido más clarificador establecer esa obligación de garantizar la igualdad salarial, como lo hace el art. 28 ET que determina que debemos entender que existe “trabajo de igual valor”,

cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.

21. Cfr. Ferradans Caramés 2019, 74 y ss.; para quien la desigualdad retributiva “no se corresponde de forma automática con una discriminación retributiva”; sobre la base de la siguiente argumentación: “cabe aplicar a este supuesto en toda su extensión la jurisprudencia relativa a los criterios de necesaria concurrencia para justificar la diferenciación de tratamiento: la idoneidad, necesidad y proporcionalidad justificativas de la distinción que permiten considerar, en su caso, la no existencia de una discriminación por razón de sexo”. En aplicación de esta doctrina, según la autora, las dos únicas razones que justificarían la diferencia salarial serían el mayor esfuerzo físico que pueden emplear los deportistas y el mayor rendimiento económico que aporta su actividad; concluyendo, tras una desarrollada argumentación, que el primer argumento, el del esfuerzo físico ya ha sido rechazado por el Tribunal Constitucional; mientras que la segunda razón, es decir, la mayor rentabilidad económica de la competición masculina, sí lo justificaría. En particular, dice la autora, “a nuestro juicio, la existencia, por lo general de ostensibles diferencias retributivas entre los y las deportistas profesionales solo se podría justificar por el diferente valor de mercado o comercial de la práctica deportiva profesional de unos y otras. Si se comparan ambas actividades... la rentabilidad es distinta y, por ende, la diferencia entre ingresos y gastos de los empleadores en el caso de las deportistas femeninas es probablemente muy ajustada. Por ello, en pos de conseguir la visibilización del deporte profesional femenino, su subsistencia económica y su implantación y extensión de una forma cada vez más profesionalizada, es lícito, idóneo, necesario y proporcionado admitir por ahora esta diferencia de trato”. Aclarando, para terminar, que “a medida que el deporte femenino avance, se visibilice y normalice, y se eliminen ciertos estereotipos, en un marco de responsabilidad social corporativa, estas diferencias deberían ir reajustándose.

Elementos todos ellos que podemos identificar en el deporte profesional, ya sea practicado por un hombre o por una mujer.

De este modo, conforme al art. 11 de la LOI, los poderes públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres; medidas que, como indica la norma, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso. Aunque, en este caso, no podamos estar de acuerdo con el legislador en las medidas propuestas en la Ley del Deporte.

No obstante, debemos recordar que, conforme al art. 28 ET, el empresario, en este caso, la entidad deportiva,

está obligado a llevar un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.

Esta obligación, que también será ineludible para las empresas que se encuentran en el ámbito deportivo, debería mostrar y poner en evidencia, sin duda alguna, las diferencias salariales cuando los y las deportistas que participan en competiciones diferentes, presten servicios para la misma empresa.

Otra cuestión relevante es la falta de normas convencionales que regulen el deporte femenino; a la escasez de convenios colectivos, apenas dos, se une la dificultad para poder ejercitar adecuadamente los derechos colectivos y sindicales de las mismas. Sin duda, es de alabar la existencia de un convenio colectivo para el fútbol femenino, salvo por las críticas que merece, en nuestra opinión, la regulación separada de las condiciones de trabajo de las y los futbolistas profesionales²².

Otra cuestión que debemos considerar es que, a pesar de que el deporte más practicado por las mujeres, según el número de licencias federativas, no es el fútbol, sí que podemos afirmar que es la disciplina donde más se ha avanzado a la hora de regular las condiciones laborales de las deportistas. No obstante, también constituye un modelo en el que pueden apoyarse el resto de disciplinas de cara a aportar mayor seguridad jurídica y garantías a las mujeres en el deporte profesional.

Muchos son los retos a los que se enfrenta el deporte femenino, pero también, por el momento, muchos son los logros. La nueva Ley del Deporte, aunque con cierta timidez, aborda muchos de los problemas que afectan a la consecución de una igualdad efectiva de mujeres y hombres en el ámbito deportivo y aporta importantes soluciones para resolverlos. La obligación de elaborar protocolos de acoso, planes de igualdad y la presencia equilibrada de las mujeres deportistas en los órganos

22. Vid. también la crítica en general al deporte segregado que realiza HONTAGAS CARRAS-COSA, 2019, 42.

de dirección de las federaciones, son cuestiones que, sin duda, ayudarán a mejorar las condiciones laborales de la mujer en el deporte profesional.

La pregunta es si nuestro ordenamiento soporta la discriminación salarial en el ámbito del deporte.

BIBLIOGRAFÍA

- Bellver Alonso, Reyes (2022), “La reforma de la FIFA sobre las condiciones laborales mínimas de las mujeres futbolistas”, en Ortega Burgos, Enrique; García Caba, Miguel María (Dir.), *Derecho deportivo 2022*, Valencia, 113-127.
- Casassa i Busquets, Laura (2019), “Las dificultades de las deportistas para acceder al deporte como profesionales”, en Millán Garrido, Antonio; Ruano Delgado, David, *Género y Deporte: el régimen jurídico de la mujer deportista*, 95-111.
- Conde Colmenero, Pilar (2020), “Huelga de futbolistas por la firma del convenio: el “despertar” a las relaciones laborales colectivas”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 443, 121-136.
- Ferradans Caramés, Carmen (2019), *Análisis de la relación laboral especial de los deportistas profesionales con un enfoque de género*, Albacete.
- Gezuraga Mena, Itziar (2021), “La igualdad y el fútbol: las competiciones separadas y el nuevo convenio colectivo del fútbol femenino”, *Revista Aranzadi de Derecho de Deporte y Entretenimiento*, 71.
- Hontangas Carrascosa, Julián (2019), “¿La eficacia de las leyes ante la igualdad de género en el deporte? Un estudio de derecho autonómico comparado”, en Millán Garrido, Antonio; Ruano Delgado, David (Coords.), *Género y Deporte: el régimen jurídico de la mujer deportista*, 11-43.
- López González, María José (2019), “La laboralización del deporte femenino: la odisea de la profesionalización”, en Millán Garrido, Antonio; Ruano Delgado, David (Coords.), *Género y Deporte: el régimen jurídico de la mujer deportista*, 45-50.
- Orts Delgado, Francisco; Mestre Sancho, Juan Antonio; Hortangas Carrascosa, Julián (2018), *Género y Deporte: el camino hacia la igualdad*, Madrid.
- Palomar Olmeda, Alberto (2015), “Las políticas de género en el ámbito de la actividad deportiva”, *Revista Aranzadi de Derecho de Deporte y Entretenimiento*, 48.
- Palomar Olmeda, Alberto; Rodríguez García, José (2010), “De nuevo sobre la necesidad de la reconfiguración de la relación jurídica del deportista”, *Revista Aranzadi de Derecho de Deporte y Entretenimiento*, 30, 153-180.
- Rodríguez García, José (2019), “Las cláusulas antiembarazo en las relaciones laborales de los deportistas”, *Revista Aranzadi del deporte y entretenimiento*, 62.

- Rodríguez Escanciano, Susana; Gómez García, Francisco Xabiere (2019), “Mujeres deportistas y relaciones laborales: puntos críticos”, *Revista Aranzadi del Deporte y Entretenimiento*, 64.
- Roqueta Buj, Remedios (2023), “Los principios de igualdad y no discriminación retributiva por razón de sexo en el ámbito del deporte profesional”, *Revista Aranzadi de Derecho de Deporte y Entretenimiento*, 80.
- Sánchez Hernández, Álvaro (2019), “Panorámica completa de la efectividad del derecho fundamental a la igualdad de género en el deporte: desde el Derecho Internacional hasta el municipio de Irún”, en Millán Garrido, Antonio; Ruano Delgado, David (Coords.), *Género y Deporte: el régimen jurídico de la mujer deportista*, 201-231.
- Sánchez Pino, Antonio José; Pérez Guerrero, María Luisa (2017), “La regularización laboral de los deportistas en clubes y entidades deportivas sin ánimo de lucro y sus implicaciones en la gestión laboral y fiscal de los mismos”, en Millán Garrido, Antonio (Coord.), *Asociacionismo deportivo: diagnóstico y perspectivas*, 283-308.