

El conflicto laboral en el fútbol femenino: una cuestión de género y negociación colectiva

SERGIO MARTÍN GUARDADO

Personal Investigador en Formación en Derecho Constitucional
Universidad de Salamanca

FICHA TÉCNICA

The labor conflict in women's football: a matter of gender and collective bargaining

Resumen: *El conflicto provocado a raíz de la negociación del nuevo convenio colectivo merece un análisis de los condicionantes jurídicos y fácticos que imposibilitan la consideración del fútbol femenino como actividad profesional. Fundamentalmente, son la percepción social del fútbol como cuestión únicamente masculina y, la consecuente desconsideración de esta actividad como profesión por una cuestión ligada al género, las cuestiones que hacen latente la desigualdad. Sin embargo, a la luz del conflicto suscitado, puede afirmarse que también estamos ante una cuestión de negociación colectiva, dónde no queda claro qué sujetos colectivos son los legitimados para convenir. Sobre estas premisas se realiza el estudio que se aborda, concluyendo que al fútbol femenino le queda un largo camino para ser considerado, plenamente, deporte profesional.*

Palabras clave: Fútbol Femenino. Género. Negociación Colectiva. Brecha Salarial. Deporte Profesional.

Abstract: *The conflict caused as a result of the negotiation of the new collective agreement deserves an analysis of the legal and factual conditions that make it impossible to consider women's football as a professional activity. Fundamentally, they are the social perception of football as a uniquely male issue and, the consequent disregard of this activity as a profession due to a gender-related issue, the issues that make inequality latent. However, in light of the conflict that has arisen, it can be affirmed that we are also facing a question of collective bargaining, where it is not clear which collective subjects are entitled to agree. Based on these premises, the study carried out is carried out, concluding that women's football has a long way to go to fully consider professional sports.*

Keywords: Women's Soccer. Gender. Collective Bargaining. Salary Gap. Professional Sport.

I. INTRODUCCIÓN: EL DESPLAZAMIENTO SOCIAL Y NORMATIVO DEL

FÚTBOL FEMENINO COMO DEPORTE PROFESIONAL

El mundo que nos rodea es el resultado de las experiencias del pasado, de tal manera que siempre hay que saber de dónde venimos para saber hacia dónde vamos o, a mayores, hacia dónde queremos ir. Si el desplazamiento estructural y sistémico de la mujer se ha producido en todos los ámbitos de la vida, el deporte no ha sido un reducto ajeno a la implantación de un principio social: la preeminencia del hombre blanco como sujeto que domina lo que a su alrededor acontece y que preside el rumbo que ha de tomar la sociedad. La problemática fútbol-mujer parte del efecto de dicha desconsideración social, la del sujeto femenino, que reproduce un trato de desfavor hacia las mujeres en la sociedad y en unos ámbitos concretos: el del trabajo y, particularmente, el del fútbol, al que todavía en algunos espacios, como el periodístico, le cuesta abrirse paso, ya no como profesión, sino incluso, como deporte (1) . Esto es, si el fútbol es el deporte rey por antonomasia, el fútbol profesional es concebido socialmente como masculino debido a la difusión generalizada de sus eventos competitivos, la ocupación de la discusión pública en torno al mismo que concentra, por ejemplo, casi todos los medios y espacios informativos dedicados al deporte; todo ello, ha consolidado al fútbol como fenómeno social, uno más, que reproduce una estructura social de poder que jerarquiza lo masculino y lo femenino (2) .

La problemática fútbol-mujer parte del efecto de dicha desconsideración social, la del sujeto femenino, que reproduce un trato de desfavor hacia las mujeres en la sociedad y en unos ámbitos concretos

Por tanto, la discriminación de la mujer en el deporte y, concretamente, en el fútbol, parte de la desconsideración del papel femenino en la práctica deportiva. El desplazamiento se plasmaba incluso en la prensa de épocas pasadas bajo el pretexto de la división de roles entre lo público y lo privado (masculinos y femeninos, respectivamente); si lo primero corresponde al hombre, es indudable que la práctica del fútbol corresponde a los varones, ya que a las mujeres podría corresponderles participar del espectáculo, estando en las gradas o fuera de ellas, «pero sin invadir nunca el terreno de juego» (3) . Aunque incluso se llegó a perfilar una imagen de la mujer como enemiga del fútbol, asumiendo algunas posiciones críticas ante la conjunción fútbol-mujer que el descenso de seguidores en el fútbol partía de la presión de novias y esposas para que los hombres no acudieran a este tipo de evento deportivo (4) .

Lo anterior es consecuencia de una reproducción de patrones estereotipados de la mujer, que es vista como madre y esposa, cuyo lugar natural era la casa en tanto hogar de la familia a quien servía. Este papel natural de la mujer es asumido por la Sección Femenina, quien ostentará durante décadas la responsabilidad de la práctica del deporte de las mujeres, donde una educación segregada por sexos orientará aquel como una preparación de la mujer que atendiera a dar continuidad al proyecto pro-natalidad de la dictadura, que se empeñó en dividir el país en sexos, en lo educativo, lo religioso y lo legal (5) . Si la mujer es madre y esposa, la práctica del fútbol podría traer consigo la pérdida de la esencia de la feminidad en las futuras madres y esposas, debido a que este es un deporte concebido como de guerreros, una lucha en que la mujer no es sino otra cosa que trofeo de la contienda, «en tanto premio al jugador de ahora, como lo era antes el del caballero de las justas medievales», ya que ellas tenían cuerpo de princesas y no de guerreras (6) . En suma, la debilidad frente a la fortaleza.

Si en ese ambiente comenzaba a echar a andar el fútbol femenino en España, incluso a mayores, en muchos países se tomaba la decisión de prohibir la práctica del fútbol por parte de las mujeres, bien entrado ya el siglo XX. Ello se debía, sobre todo, en términos generales, a la

prelación que hacía la burguesía y la aristocracia del deporte, pues mientras que la gimnasia, el balonmano o el hockey, así como el tenis y la equitación, eran deportes bien vistos por parte de las élites, el fútbol era un deporte de masas o de la plebe; también, la virilidad que impregnaba el mundo del fútbol, se convertirá en un mecanismo de consolidación de las masculinidades que perpetuarían los roles de género y la jerarquía hombre-mujer (7) . Con esto último, me refiero al menosprecio que seguirá sufriendo el fútbol femenino hasta nuestros días, trasladando una imagen, la de la mujer futbolista, como algo fuera de lo natural, dado que el fútbol, es un producto masculino y se centrará en mercantilizar el deporte para el placer y diversión del sujeto masculino.

Todo este efecto que trae causa de los estereotipos y prejuicios machistas ha colocado al fútbol femenino como una cuestión minusvalorada, en lo que se refiere al deporte rey practicado por los hombres y cuando se compara con este. Esto se debe a que el fútbol femenino se juzga desde la óptica del fútbol masculino, con relación en sus diferencias y, sobre todo, en virtud de aquello que le falta al fútbol femenino, sus carencias para adaptarse al patrón imperante: el fútbol masculino (8) . Sobre todo, porque se mantiene inserta una censura informal en torno al fútbol femenino, tanto en la prensa como, internamente, desde el propio mundo del fútbol, que a principios de la década de los setenta se coloca obstando a una posible proyección de este; tanto es así, que la FIFA no apoyó los dos primeros «mundiales» femeninos de Italia y México, respectivamente (9) . En este último, España fue invitada, aunque no llegó a participar, pues la Real Federación Española de Fútbol (en adelante, RFEF) no reconocerá al fútbol femenino como deporte hasta 1983, sin que fuera posible aún dejar de lado estereotipos tales como la atribución de la condición de homosexuales a aquellas mujeres que practicaban el fútbol; reproduciendo, a su vez, otra discriminación inserta por vía de la orientación sexual ya fuera esta real o no (10) .

Toda esa discriminación y el desplazamiento del fútbol femenino han respondido a razones de invisibilidad, pues si ya había entrado la democracia, habrá que esperar para poder considerar al fútbol femenino deporte, al menos, aficionado. Y una de las razones fundamentales es esa: la invisibilidad, ya que se ha consolidado una aceptación menor o excepcional del fútbol femenino, visto desde los medios, en muchas ocasiones, desde una perspectiva fundamentalmente peyorativa y androcéntrica (11) , como por ejemplo llegar a calificar el fútbol femenino de mentira (12) .

Sin embargo, el fútbol femenino está en auge, lo que unido al sentir social en pro de la igualdad entre mujeres y hombres hace que se manifieste, tanto en la agenda política como en la social, un cambio de rumbo, que no deja pasar de largo la discriminación que sufren las futbolistas en relación con la práctica del deporte rey. La calidad de nuestro fútbol femenino va en aumento, muchos de los grandes clubes históricos, como el F.C. Barcelona, cuentan con un equipo femenino; comienza a atraerse a la prensa; y, la RFEF y los poderes públicos, comienzan a fomentar el fútbol femenino desde la base. Así, todo ello, puede contribuir a la superación de un paradigma: el de la mujer como mera receptora pasiva del fútbol (13) .

No obstante, las pretensiones equitativas, de momento, siguen en período de reivindicación. Actualmente, con el conflicto suscitado respecto de la firma del primer convenio colectivo para la primera división femenina, uno de los conflictos laborales más importantes de los últimos tiempos, se vuelve a abrir el debate sobre si al fútbol femenino puede acompañársele el atributo de profesional. Y, en este sentido, resulta paradójico el tratamiento lingüístico que hace la RFEF del fútbol femenino si se pone en relación con el fútbol masculino. Si a la primera y a la segunda división, en el marco de la Liga Nacional de Fútbol Profesional (en adelante, LNFP), se les atribuye el adjetivo *profesional*, al hablar de primera división de fútbol, en femenino , la RFEF utiliza el adjetivo *profesionalizado* (14) , de tal forma que ni siquiera la RFEF admite directamente la profesionalidad del fútbol femenino. *Profesionalizar* es convertir en profesión una actividad que no es considerada como tal, de tal forma que la RFEF entiende que el fútbol femenino no tiene aún la fortaleza para ser considerado como una actividad profesional. Y si quien es el responsable máximo

aún no lo considera profesional, indirectamente está constituyendo una presunción de aficionadas a aquellas futbolistas mujeres que lo practican.

Lo anterior choca con lo previsto en el art. 46.1 de la Ley 10/1990, de 15 de octubre, que clasifica las competiciones en: a) oficiales o no oficiales y, b) profesionales o no profesionales. En el ámbito estatal las competiciones oficiales se determinan por la correspondiente federación, en este caso, la RFEF; sin embargo, el Consejo Superior de Deportes (en adelante, CSD), dependiente del Gobierno, es el órgano competente para determinar la existencia de una competición oficial cuando esta sea denominada profesional. En este sentido, la Ley también prevé, en el art. 46.2, que los criterios para declarar una competición oficial y profesional son: la existencia de una relación laboral entre futbolista y club, así como una importancia y dimensión económicas tales que hagan a una competición merecedora de tal mención. Esta competencia es absoluta y discrecional, como ya ha venido señalando la doctrina especializada (15) .

Acudiendo al nuevo Convenio Colectivo del Fútbol Femenino, ha quedado plasmado, lo que, a mi juicio, es esta falta de compromiso con el carácter profesional, que se refleja en lo que se refiere al ámbito subjetivo de aplicación: las futbolistas deben estar convocadas al menos en 12 partidos de los celebrados o, al menos, estar alineadas en diez (art. 2). Son exigencias bastante difíciles de cumplir cuando se trata de una competición con apenas 16 equipos. Además, la jornada de los contratos a tiempo parcial se marca como límite global al 75 % de la jornada ordinaria de trabajo efectivo; pero ¿no se supone que una deportista profesional dedica el 100 % de su tiempo a su profesión? Al menos, en primera división no deberían permitirse jornadas no completas (art. 7).

En este sentido, inclusive el Reglamento General de la RFEF, en su art. 122.4, determina como futbolistas no profesionales a aquellos «que perciban una compensación de gastos que no supere los derivados de la actividad futbolística». Dicho precepto incluye las licencias de fútbol profesional femenino dentro de las licencias no profesionales, aunque admite que, en la máxima categoría, la primera división nacional de fútbol femenino, en tanto «modalidad principal», sí que pueden ser consideradas como profesionales («sin perjuicio de»). La interpretación que puede hacerse de tales previsiones, si tenemos en cuenta la definición de deportista profesional hecha por el art. 2 del RD 1006/1985, que no exige para nada la posesión de licencia para considerar al profesional del deporte como tal, ya que sólo exige que el deportista perciba una retribución que no consista meramente en la satisfacción de los gastos que le ocasiona la actividad, sino que permita apreciar un intercambio de renta económica suficiente para responder a sus necesidades personales, es que es una previsión demasiado formalista y que va en contra de una consideración igualitaria de la mujer futbolista, pues la licencia es algo meramente deportivo y una cuestión en el ámbito estricto de lo jurídico-administrativo (16) .

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

Por tanto, podemos decir que el fútbol femenino se encuentra en fase de profesionalización en España, donde hoy por hoy no puede hablarse de un fútbol femenino profesional. Sin obviar que este efecto es fruto de un desplazamiento sistémico de la mujer del fútbol, ya que desde niños la sociedad nos coloca en las canchas de los colegios a los varones y desplaza a las niñas. Sin embargo, introducirse desde la perspectiva de género, puede ayudarnos a entender la resignificación del fútbol femenino y las implicaciones que tiene el conflicto, tanto en las relaciones individuales de trabajo como en las colectivas.

II. ¿EXISTE DISCRIMINACIÓN SALARIAL POR RAZÓN DE SEXO EN EL FÚTBOL FEMENINO? INTERPRETACIÓN A LA LUZ DEL PRINCIPIO DE IGUAL REMUNERACIÓN A TRABAJO DE IGUAL VALOR

La discriminación salarial, entendida como efecto de una segregación vertical y horizontal del mercado de trabajo, ocupa todos los espacios de debate sobre la igualdad entre mujeres y hombres en las sociedades democráticas más desarrolladas. El asunto de la brecha laboral de género, concretamente, el de la brecha retributiva, no siempre es discutido y tratado desde una perspectiva racional, por ello para tratar de averiguar si existe una discriminación salarial de las futbolistas frente a los hombres que practican el fútbol profesional, hay que partir de los principios de igualdad y no discriminación (arts. 14 CE) y, concretamente, del principio de igual remuneración a trabajo de igual valor (arts. 35.1 CE y 4.2 c., 17 y 28 ET).

Partiendo de la base de que el principio encuentra su esencia en que la igualdad de remuneración opera en trabajos de igual valor, dicho de otra forma, pues de manera simplista así se ha expresado: se refiere a la misma empresa y área de actividad. Todo ello proyectado sobre el fútbol profesional, como veremos, comporta la admisión de la desigualdad retributiva como jurídicamente válida a pesar de la desigualdad material expresada con toda su crudeza entre mujeres y hombres, por la práctica de una misma actividad e incluso, a veces, en la misma empresa o grupo de empresas. Es decir, en el ámbito concreto del deporte profesional pueden entenderse jurídicamente válidas diferencias retributivas. Pues, partiendo de la base de que sólo el fútbol masculino está considerado *strictu sensu* como profesional; esta relación laboral especial comporta que lo que para el derecho laboral común es un hecho controvertido e inasumible, en el terreno del fútbol profesional pueda estar debidamente justificado (17) .

Entiendo que el fútbol femenino debe pasar por lo que pasó el fútbol masculino antes de ser el rey del deporte moderno, que ha venido determinado por la profesionalización de los futbolistas, lo que también se ha debido a la comercialización de la actividad; así, las retribuciones de las grandes estrellas han crecido tanto como la generación de ingresos que, exponencialmente, han venido generados por la retransmisión del fenómeno a través de los medios de comunicación (18) . Es decir, la exposición mediática de los equipos y de los jugadores que lo integran genera una serie de ingresos que ha convertido el deporte en industria y motor de la economía: los de imagen, publicitarios y audiovisuales, resultantes de la comercialización y explotación de los derechos de imagen, el patrocinio deportivo a través de marcas o la obtención de otro tipo de ingresos publicitarios (19) .

El principio de igualdad formal exige que a supuestos fácticos iguales deben aplicarse consecuencias jurídicas idénticas, sin embargo, aunque no suponga desviarse del art. 14 CE, podríamos basarnos en este tratamiento como no uniforme, ya que estamos ante la existencia de razones justificadas o razonables y no arbitrarias. En este sentido, tal y como ha señalado el Tribunal Constitucional: es legítima «la diferencia que provenga de la distinta categoría profesional, de la presencia de cualquiera de las causas motivadoras de los complementos salariales y de su concreción cuantitativa, o de los extrasalariales» (F.J. 5º STC 119/2002). Ello implica «la eliminación, en el conjunto de los factores y condiciones retributivas, para un mismo trabajo, o para un trabajo al que se atribuye igual valor, de cualquier discriminación, es que el trabajador tiene derecho a igualdad de trabajo, igualdad de salario» (F.J. 10º STC 31/1984).

El principio de proporcionalidad debe resolver el conflicto entre valores, derechos e intereses que confrontan en el asunto concreto que nos ocupa. A pesar de que el fútbol femenino tiene diferente tratamiento que el masculino; recordemos, debido a su carácter *profesionalizado* o profesional, respectivamente; ello no casa con una diferencia injustificada y arbitraria o no

razonable. Dicho de otro modo, el *tertium comparationis* (fútbol femenino vs. fútbol masculino) no es de ningún extremo arbitrario puesto que, en primer y último término, en los supuestos en que los clubes de fútbol de renombre y punteros en las ligas masculinas tienen una sección o equipo en la categoría femenina, estas entidades están plenamente diferenciadas; por otra parte, se trata de competiciones diferentes que no siguen los mismos itinerarios competitivos y, además, la generación de ingresos de una y otra modalidad (masculina y femenina), a pesar de tratarse del mismo deporte, difieren en demasía. Esto es, no pueden entenderse como idéntico sector de actividad el fútbol masculino y el fútbol femenino, aun cuando este último estuviese categorizado como estrictamente profesional; pues, incluso tratándose del mismo club, que posee equipo masculino y femenino, la generación de ingresos no es la misma en ambos supuestos, al menos, hoy por hoy. Recordemos, que la importancia y dimensión económica de la competición es uno de los criterios utilizados por el Consejo Superior de Deportes para determinar a una competición como oficial y profesional.

Si vamos hacia la concreción material de lo que apuntamos, acudiendo al Convenio de la OIT núm. 100, sobre igualdad de remuneración, una tasa retributiva diferente puede ser independiente a la condición personal o social (sexo y género), como causa de discriminación jurídica entre mujeres y hombres. Esto es, puede deberse a diferencias resultantes de una valoración objetiva del puesto de trabajo, en cuyo caso no quedaría lesionado el principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor (art. 3.3).

La valoración objetiva de la que hablamos, simplemente basada en la generación de ingresos para el club, parte de una relación de reciprocidad futbolista-club. Fijémonos en que las deportistas mujeres mejor pagadas del mundo son las tenistas, ocupando el *top ten* de la Lista Forbes de Deportistas mejor pagadas (2019) (20). Otro dato relevante sería que la futbolista mejor retribuida del mundo, la estadounidense Alex Morgan, ingrese aproximadamente medio millón de euros frente a los cerca de cien millones que ingresan Leo Messi o Cristiano Ronaldo. Lo que intento expresar es que, dado que el futbolista aporta valor a un club y el club al futbolista aún, por desgracia, la generación de ingresos que repercute el fútbol femenino en un club en que hay sección masculina y femenina es mucho menor respecto de los generados por sus homólogos varones.

¿Puede hablarse entonces de brecha retributiva por razón de sexo? No, al menos no en términos estrictamente jurídicos

¿Puede hablarse entonces de brecha retributiva por razón de sexo? No, al menos no en términos estrictamente jurídicos. Sucede, sin embargo, que existe otra influencia en términos de reciprocidad que es la que se produce entre fútbol y televisión. Y, en gran medida, por el menor desarrollo del fútbol femenino, a lo que se une la falta de proyección audiovisual respecto del masculino que, a su vez, entre otras razones, se produce por la existencia de estereotipos y prejuicios basados en el género, como se ha apuntado al inicio de este estudio. Así, con base en el art. 17.3 ET está abierta la puerta a que el Gobierno coadyuve en el fomento del fútbol femenino con la educación e incluso económicamente: otorgando subvenciones, desgravaciones y otras medidas para fomentarlo. Sin embargo, por ahora, no podemos hablar de una brecha retributiva basada en el sexo como móvil discriminatorio, ya que no es posible apreciar razones arbitrarias o no razonables en la falta de equidad retributiva entre futbolistas mujeres y hombres; más allá de cuestiones de género que han desplazado al fútbol femenino con carácter general.

III. A VUELTAS CON LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA: EL CONVENIO COLECTIVO COMO RAZÓN PRINCIPAL DEL CONFLICTO EN EL FÚTBOL FEMENINO EN ESPAÑA

El conflicto del fútbol femenino es, desde hace más de un año, un conflicto basado en la concertación de un convenio colectivo que asegurase unos mínimos a las deportistas que practican fútbol que permitan hablar de profesión o, en su defecto, lo profesionalicen de tal forma que asegure el respaldo de las necesidades personales y familiares de las futbolistas. Estas reivindicaciones pasan por equiparar progresivamente el fútbol femenino al fútbol masculino, en relación con la jornada de trabajo y la parcialidad, el salario, la protección social complementaria, el tratamiento de la maternidad desde una perspectiva preventiva, vacaciones y descanso, etc.

Todas estas materias, en sede de la relación especial del deporte profesional, son materia de regulación convencional, debido a que el RD 1006/1985 nos remite al convenio colectivo o al pacto individual. En el fútbol profesional de primera división rara vez las grandes estrellas tengan que fijarse en el convenio colectivo, pues su salario se negocia conforme a las reglas de la autonomía individual y no colectiva.

Este conflicto, que ha pasado por la huelga del pasado mes de noviembre de 2019, con la que se produjo un parón en la jornada semanal de la primera división de fútbol femenino, ha traído consigo un viejo debate sobre la negociación colectiva en relación con el deporte profesional. Cuestiones como la unidad de negociación y la legitimación de los sujetos convencionales han vuelto a poner encima de la mesa si el régimen jurídico general, previsto para la legislación laboral común, sirve para ordenar relaciones de trabajo de carácter especial. Sobre estos extremos, cabe apuntar lo siguiente:

1. Unidad de negociación

Los convenios colectivos tienen un ámbito de aplicación determinado por la voluntad de las partes intervinientes en la negociación, es decir, son la representación de los empresarios y los trabajadores las responsables de determinar el mismo (art. 83 ET). El fútbol profesional sería el sector o rama de actividad cuyo estudio nos ocupa que, por lo expuesto, posibilita la diferenciación de las competiciones masculina y femenina. Por ello, puede hablarse de un convenio para el fútbol profesional practicado por hombres y otro distinto para el practicado por mujeres o, incluso, celebrar un convenio compartido para ambas modalidades.

Es decir, podría producirse una diferenciación en lo que se refiere al ámbito de aplicación personal, tanto si existiese un único convenio para jugadores y jugadoras, como en el ámbito del fútbol profesional se celebrasen dos convenios, uno para el fútbol femenino y otro para el fútbol masculino, como parece ser que se pretende ante la conflictividad generada en torno al primero y, por la cual, ha costado que el mismo vea la luz. Esto se debe a que no quedaría vulnerado el principio de igualdad y no discriminación (art. 14 CE), pues no se trata tanto de una marginación peyorativa de las féminas, siempre y cuando se haga de una forma inicial ante la dispar situación económico-patrimonial de ambas modalidades, sin que se perpetúe la diferencia en el tiempo, cuando aquella se equipare o esté en condiciones de ser comparada (*vid.* FF.JJ. 3º y 4º STC 171/1989). Ello sí, si algún día hubiese una situación de equidad en torno a la generación de ingresos y la proyección social del fútbol femenino que pueda asemejarse a la del masculino, podría devenir en discriminatorio. No obstante, actualmente cabría esa posibilidad de diferenciación (no discriminatoria), al igual que cabe diferenciar el salario mínimo de los futbolistas profesionales de primera y de segunda división (21) .

Las ligas profesionales, podrían ser concebidas como juez y parte, al ser asociaciones de clubes que no se constituyen por ejercicio del derecho fundamental de asociación

En este sentido, las ligas profesionales, por decirlo de alguna manera ilustrativa, podrían ser concebidas como juez y parte, al ser asociaciones de clubes que no se constituyen por ejercicio del derecho fundamental de asociación (art. 22 CE), aunque encuentren una innegable conexión conceptual con aquel, sino que son creadas por ministerio de la ley, tal y como establece el art. 12 de la Ley del Deporte, ya que se integran ex art. 41 de la misma en la Federación correspondiente. La competición oficial de carácter profesional en el fútbol masculino, una vez así calificada, por ejemplo, se subdivide en dos categorías, la primera y la segunda división, que componen conjuntamente la LNFP; por tanto, quedan así predeterminadas, por voluntad del legislador (y no *strictu sensu* de las partes), como la unidad de negociación: el fútbol masculino profesional de ámbito estatal articulado en torno a esas dos competiciones [vid. arts. 8 e) y 46.2 de la Ley del Deporte, previa calificación del Consejo Superior de Deportes].

2. Legitimación negocial

La unidad de negociación, que determina en fin el ámbito de aplicación, está estrechamente ligada con la legitimación de la representación sindical y empresarial que interviene en la negociación del convenio. De hecho, la representatividad de la parte empresarial y la sindical (cfr. art. 87 ET) va a determinar, mediante acuerdo, el ámbito personal sobre el que recaerá el convenio. Y, esta es, en esencia, la cuestión que habría de suscitar el mayor de los debates. Tal y como ya se ha apuntado, con carácter general, se presupone que la asociación empresarial representa los intereses del representado, o que el agente representa los intereses del principal, sin que se tenga en cuenta que ese tratamiento aparentemente neutro del ordenamiento pueda, sin embargo, ser absolutamente ajeno a la realidad (22). Entendamos que en el fútbol existe un conflicto de intereses, a menudo, entre la LNFP y los propios clubes, sobre todo por lo que tiene que ver con los derechos televisivos. Es por ello por lo que criterios como la audiencia electoral y la afiliación, como criterios para medir la representatividad del sindicato o la asociación empresarial, pueden no ser plenamente válidos en el ámbito del fútbol profesional.

Como ejemplo, el actual convenio colectivo para la actividad del fútbol profesional, negociado entre la LNFP y la Asociación de Futbolistas Españoles (en adelante, AFE), parte de un contexto en el que, al no existir sindicatos al margen de aquel, a pesar de no haberse realizado nunca elecciones a delegados de personal o a representantes de los comités de empresa en los clubes y sociedades deportivas de primera y segunda división hasta el último año, nunca se habría discutido la legitimación de la parte sindical. Sin embargo, en los últimos años, el surgimiento de un nuevo sindicato, Futbolistas ON (en adelante, F-ON), ha hecho que se abra un debate en torno a la legitimación negociadora de los sindicatos en el fútbol profesional.

Con el proceso de que trae causa la SAN, Sala de lo Social, de 16 de julio de 2018 (rec. 109/2018), comienza a desarrollarse en sede jurisdiccional una batalla entre ambos sindicatos en torno a la legitimación de uno y otro. Así, F-ON presenta demanda por una posible vulneración de la libertad sindical contra la AFE y la propia LNFP por haber reflejado ambas entidades en el Reglamento del Plan de Ahorro de Futbolistas de 20 de diciembre de 2016, una cláusula que, eventualmente, podría vulnerar la libertad sindical por exigirse la afiliación del futbolista a la AFE, con la que además debe estar al corriente de pago de las cuotas sindicales (23). Este plan de ahorro es un «fondo de fin de carrera», dicho de otro modo, un fondo del que se derivan prestaciones por incapacidad permanente o fallecimiento, además de la finalización de la carrera

deportiva, a favor del futbolista o sus posibles herederos.

Sin embargo, lo que nos interesa del conflicto, es la vulneración de la libertad sindical. Señala la Sala lo siguiente: a) el derecho constitucionalmente reconocido en el art. 28.1 CE permite a un sindicato recabar la tutela judicial efectiva de los tribunales en relación a actos que atenten contra la libertad sindical o puedan estar lesionándola, b) un acto de presión contra la libertad sindical es, sin lugar a dudas, la creación de incentivos económicos relacionados con la afiliación de los trabajadores en favor de un determinado sindicato y, c) dichos actos persiguen una actitud concreta de los futbolistas profesionales: afiliarse a la AFE; ya que la cláusula funciona como incentivo (no objetivo) en favor de una concreta organización sindical y en perjuicio del interés general del colectivo. Lo que nos interesa, más allá del caso concreto, es que el derecho de libertad sindical que se reconoce *ex constitutione* implica también una vertiente de libertad negativa, no sólo positiva, que se entiende como derecho a no afiliarse a un sindicato, sin que sea posible entenderlo como criterio de exclusión. Con esto último, me refiero a que no puede excluirse con carácter general a los trabajadores que no estén afiliados de la actividad sindical (F.J. 4º STC 134/1994) (24) y, por tanto, una medida condicionante de la faceta individual en negativo del art. 28.1 CE debe reprocharse como contraria al ordenamiento jurídico, en tanto que se produce una discriminación grave con ocasión de la afiliación sindical o no, libremente efectuada por el futbolista (art. 14 CE).

Sobre este extremo, con anterioridad a la existencia de F-ON, sólo existía la AFE, como sindicato único con implantación a nivel estatal de los futbolistas profesionales, y la cláusula controvertida nace de un acuerdo de finalización de huelga, que tiene eficacia general (cfr. art. 24.1 RD-ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo). Por tanto, si ese acuerdo tenía eficacia general y no limitada a los afiliados a la AFE, la Sala entiende que las dotaciones del «fondo fin de carrera» deben gestionarse en favor del interés general del conjunto de los futbolistas profesionales y no solo para los afiliados a la AFE. Exigir la afiliación hace que dicho interés general devenga en un interés particular, al tratar de gestionar el «fondo fin de carrera» en beneficio del sindicato y posibilitando, al menos, indirectamente, un mayor atractivo en relación con la afiliación de los futbolistas, ya que se coloca en ventaja competitiva al estar «dopado» y situarse en una situación de superioridad frente a eventuales sindicatos que se creen, como F-ON.

Sobre ello, el Tribunal Supremo se reitera, pero lo relevante es que la apreciación que hace de lo que debe entenderse por legitimación activa para el proceso de negociación: poseer implantación suficiente en el sector del fútbol profesional (*vid.* art. 17 LRJS) y no tener deportistas afiliados que, concretamente, puedan resultar beneficiados o perjudicados por el objeto del litigio (F.J. 3º, puntos 1 y 3, STS, Sala IV, de 8 de enero de 2020, rec. 216/2018). Sin embargo, nos referimos a la legitimación sindical para accionar en procesos sobre conflicto colectivo, que exigen ese nexo sindicato-objeto del pleito.

¿Pero qué ocurre con la legitimación para negociar? Aunque las resoluciones anteriores no se refieren estrictamente a ello, han supuesto el inicio de una lucha entre sindicatos en el ámbito del fútbol profesional en torno a dicha legitimación negociadora, estrechamente ligada con la audiencia electoral y no tanto con la implantación. Por ello, el monopolio sindical de la AFE empieza a ser cuestionado. Tanto es así, que en lo que concierne al convenio colectivo para la actividad del fútbol profesional masculino (actualmente en vigor) se pretendió formar una comisión negociadora para su modificación en que se integraran tanto la AFE como F-ON, lo cual comunica la LNFP al sindicato tradicionalmente ocupado de los futbolistas profesionales, expresando que la comisión negociadora se compondría de una bancada social formada a partes iguales por ambos sindicatos, previa comunicación unilateral a los mismos. En este contexto, la AFE entabla un proceso contra la LNFP y F-ON para impugnar el acuerdo constitutivo de la comisión negociadora, lo cual finalmente consigue con fundamento en que el convenio no había sido siquiera denunciado por la LNFP ni, por

otra parte, la AFE había aceptado la revisión del convenio amparándose en la vigencia de este (vid. art. 89.1 ET).

La representatividad de los sindicatos en el ámbito del fútbol profesional es un hecho controvertido y me hace plantear lo siguiente, ¿alguna vez se ha cumplido con los requisitos de legitimación del art. 87.1 ET para negociar un convenio en este ámbito concreto?

En la SAN, Sala de lo Social, de 26 de diciembre de 2018 (rec. 308/2018), se tratan asuntos tan notorios como la representatividad del sindicato y su conexión con la legitimación. La representatividad de los sindicatos en el ámbito del fútbol profesional es un hecho controvertido y me hace plantear lo siguiente, ¿alguna vez se ha cumplido con los requisitos de legitimación del art. 87.1 ET para negociar un convenio en este ámbito concreto? Son las reglas de la mayor representatividad o la simple representatividad (arts. 6 y 7 LOLS) las que determinan qué sindicatos están legitimados para negociar un determinado convenio colectivo por vía de la audiencia electoral: según el número de representantes elegidos del total de delegados de personal y miembros de los comités de empresa en un ámbito concreto. En el fútbol profesional (ámbito funcional), en el marco de la LNFP, hablamos además de un ámbito geográfico estatal y, por tanto, tanto F-ON como la AFE habrían de acreditar, al menos, que cuentan con ese diez por ciento sobre el total de los representantes mencionados en los clubes de fútbol. Sin embargo, ni se habían nunca celebrado elecciones que permitiesen cotejar la audiencia electoral de uno y otro sindicato, ni la estructura organizativa de los clubes de fútbol y la ordenación jurídica del fútbol profesional permiten que los equipos elijan a sus representantes. Por lo que expongo, creo que deberíamos dudar sobre el carácter estatutario del citado convenio (25) .

Debe, por tanto, asumirse que los clubes no intervinientes en el proceso de negociación del nuevo convenio del fútbol femenino podrían negarse a aplicar las previsiones de este. Concretamente, los equipos Athletic Club de Bilbao y F.C. Barcelona, ya que no forman parte de la patronal del fútbol femenino, por llamar de alguna forma a la Asociación de Clubes de Fútbol Femenino.

En este sentido, a pesar de que conceptualmente pudiéramos estar ante un convenio franja por dirigirse a trabajadores con un perfil profesional específico (art. 87.1 *in fine* ET), en que cabría la legitimación de las respectivas secciones sindicales, estamos ante un supuesto en que el convenio afecta «a una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas en su ámbito de aplicación», ya que todas se vinculan por obligación legal (como se ha expuesto) debido a su integración en la LNFP, debido a que compiten en dichas competiciones oficiales; además, rara vez, por no decir nunca, se contemplarán clubes con más de 250 trabajadores o, en su caso, estos no pertenecerán al personal estrictamente deportivo (art. 10 LOLS). Y, en este supuesto, hemos de remitirnos al art. 87.2 a) y c) ET, que legitima para negociar a los sindicatos, con los criterios de los arts. 6 y 7 LOLS. Así, los entes sindicales legitimados para negociar un convenio colectivo en el ámbito del fútbol profesional masculino serían, por natural, tanto los sindicatos más representativos a nivel estatal (art. 6.2 LOLS), UGT y CCOO, así como los sindicatos que obtuvieran un diez por ciento del total de los órganos de representación unitaria existentes en los clubes de fútbol profesional, si es que los hubiera.

Sin embargo, la problemática es precisamente esa: no existen delegados de personal ni comités de empresa elegidos por los futbolistas ni los sindicatos más representativos a nivel nacional tienen una federación de deportistas integrada en la confederación, tal y como se ha expresado, no

obstante, las disposiciones de la LOLS y el ET son de carácter imperativo, absolutamente, y no modificables por convenio colectivo a pesar de lo previsto en el art. 18.1 RD 1006/1985 (26) . UGT, que intervino inicialmente en el concreto ámbito del fútbol femenino, no estaría alejado de cumplir con lo que ulteriormente se ha dicho, pues es sindicato más representativo a nivel estatal, pero habría que dudar de si realmente representa a futbolistas profesionales en un sentido material y no meramente formal.

En este sentido, debo concluir que, esta relación laboral especial requiere de un tratamiento en materia de derechos colectivos especial, que permita medir la audiencia electoral, puesto que la implantación de las asociaciones empresariales en el ámbito del fútbol profesional (art. 87.3 ET) deviene innecesaria, al constituirse las ligas profesionales por voluntad del legislador y que, obligatoriamente deben incluir a todos los clubes que en las competiciones de su ámbito compiten (art. 12 de la Ley del Deporte).

Sin embargo, la necesidad de la reapertura de un debate jurídico, parte de la aparición de un nuevo sindicato, F-ON. Sobre este extremo, dado que la audiencia electoral expresa la representatividad de un determinado sindicato poniendo en conexión a dicho sindicato con la representación unitaria de las empresas, la inseguridad jurídica existente en el seno de la negociación colectiva en el fútbol profesional, debe abrir paso a consolidar órganos de representación unitaria en la empresa acorde con el desarrollo de la relación laboral especial de los deportistas profesionales y, por ello, no hay que olvidar que la designación de qué órganos deben entenderse por representación unitaria corresponde al legislador ordinario. Esto es, la configuración de la representación unitaria con los órganos previstos en los arts. 62 y 63 ET no corresponde al núcleo de la negociación colectiva (art. 37.1 CE), sino que su fundamento estriba en el principio programático constitucional previsto en el art. 129.1 CE, según el cual los poderes públicos «promoverán eficazmente las diversas formas de participación en la empresa» (27) . Entonces, no cabría la posibilidad de buscar nuevas fórmulas para establecer la representación de los futbolistas profesionales en los clubes de fútbol, sino por parte del legislador.

Para empezar, el modelo regulatorio previsto tanto en el ET como en la LOLS ha quedado obsoleto en términos generales para las relaciones laborales comunes, como apunta algún sector de la doctrina, entre otras cosas, debido a la transformación del empleo y de las propias empresas y centros de trabajo (28) . Esto se agudiza en sede del fútbol profesional, pues al no haberse celebrado elecciones de forma clara y rotunda, no parece ser posible hablar de quien está legitimado para negociar por parte de la representación sindical. Como hemos visto, la afiliación no tiene cabida en un sistema en que el convenio colectivo tiene eficacia *erga omnes*, dado que eventualmente podría entenderse una lesión de la libertad sindical en su vertiente negativa. Por ello, urge adaptar un sistema de legitimación negocial que parta de una cierta representatividad y que esta sea medible.

3. Negociación colectiva en el fútbol femenino: divergencia de intereses

El RD-ley 5/2015, de 30 de abril, de medidas urgentes en relación con la comercialización de derechos de explotación de contenidos audiovisuales de las competiciones de fútbol profesional, regula que corresponde a los clubes la titularidad de los derechos audiovisuales resultantes de la retransmisión de los partidos de fútbol, sin embargo, contempla la obligación de ceder la facultad de comercialización conjunta a las entidades organizadoras (art. 2). Ello implica que deben ceder esta facultad a la LNFP o a la RFEF, según se trate, respectivamente, de la primera y la segunda división o de la copa de S.M. el Rey y la supercopa de España. La norma busca equilibrar el principio de libertad de empresa que, si bien, queda, en esencia, menoscabado, resulta necesario para asegurar la libre competencia y, en aras del principio de igualdad, introducir criterios correctores para entidades menores e, incluso, financiar el pago de la cuota empresarial y la del

trabajador a la seguridad social en el ámbito de la primera división de fútbol femenino (art. 6).

Al no existir un reconocimiento jurídico expreso sobre la profesionalidad o no del fútbol femenino por parte del CSD, no hay constituida liga profesional [art. 8 e) y 12.2 de la Ley del Deporte]. Actualmente, la estructura asociativa en que se enmarcan los clubes femeninos es una asociación creada por ejercicio del derecho constitucional de asociación y no exigida mediante ley, la Asociación de Clubes de Fútbol Femenino (ACFF), lo que no obsta, si el CSD declarase el fútbol femenino en primera división como profesional, a constituir una liga profesional de fútbol femenino fuera de la RFEF. Y, en este sentido, por tanto, también, se podría abrir la puerta a la venta conjunta de los derechos.

Sin embargo, actualmente la RFEF es la entidad organizadora del fútbol femenino y, en gran medida, ello supone una contraposición de intereses con los propios clubes. Tanto es así que, en gran medida, el *Programa Élite*, una iniciativa en pro de la proyección internacional del fútbol femenino español, la progresiva profesionalización de futbolistas mujeres, así como la promoción de la práctica del mismo, su afición y seguimiento desde la base, ha marcado la negociación del convenio y el papel de la RFEF en la misma (29). Se ofrecía como una vía de financiación para cada club de primera división femenina, pero detrás de la falta del acuerdo estaba el tanpreciado asunto de los derechos audiovisuales. Prueba de ello es que la falta de acuerdo vino siempre de la mano de controversias generadas por la retransmisión televisiva de los citados derechos.

No entrando en cuestiones de cuantificación económica, ya que lo que se intenta transmitir es la divergencia estructural de intereses presente en este ámbito concreto de la negociación colectiva, la ausencia de una liga profesional que goce de autonomía suficiente en su organización y funcionamiento respecto a la RFEF (art. 41.2 Ley del Deporte), ha dificultado la firma del convenio colectivo con esta entidad. La ACFF, ante una liga profesional inexistente, por razones que ya se han ido apuntando, ha hecho las veces de parte empresarial. En contraposición de los clubes está el interés de la RFEF en buscar una posible comercialización de los derechos televisivos de los clubes por la retransmisión de los partidos de la competición, que los clubes intentaron evitar a toda costa (30). Así, la ACFF y los sindicatos AFE, F-ON y UGT, iban a ser los protagonistas de una negociación en la que, aparentemente, la RFEF no sacaría tajada.

La cuestión estriba pues, en la falta de seguridad jurídica ya no sólo a la hora de medir la representatividad sindical por vía de la audiencia electoral, sino también en identificar quien ostenta la legitimación del lado empresarial

La cuestión estriba pues, en la falta de seguridad jurídica ya no sólo a la hora de medir la representatividad sindical por vía de la audiencia electoral, sino también en identificar quien ostenta la legitimación del lado empresarial. ¿Es válido un sistema basado en medir la afiliación de empresas a determinadas asociaciones en el ámbito concreto del fútbol profesional? A mi juicio, no. Está pensado para el común de las relaciones jurídico-laborales y no para una relación laboral tan estrictamente especializada, con tanta confrontación de intereses del lado empresarial, dónde no queda claro si deben ser la liga profesional, constituida en torno a competiciones oficialmente declaradas como profesionales, o los clubes, reunidos en torno a una asociación independiente a la liga y que puede conjugar intereses más allá de los grandes clubes que compiten en la categoría reina, del lado femenino o masculino, o en conjunto. Acudiendo a los criterios de medición del art. 87.3 ET, letras b) y c), tenemos esas dos opciones, por lo que cabe analizar cada una de las mismas y qué sería más adecuado de cara a conjugar la realidad del fútbol profesional.

Es un convenio colectivo el del fútbol, masculino o femenino, sobre el que debe tenerse en cuenta que afecta a una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas en su ámbito de aplicación y, por ende, la legitimación corresponde a la representación de dichas empresas [art. 87.3 b) ET]. Así, la representación correspondería a la LNFP, ya que la misma está integrada «exclusiva y obligatoriamente por todos los clubes que participen en dicha competición» (arts. 12.2 y 41.1 Ley del Deporte). Esta parece ser la opción más correcta, la que mejor responde a la vinculación de los clubes con la competición profesional en la que participan, aunando los intereses de todos ellos y posibilitando la equidad entre los clubes de mayor proyección con los equipos medios y menores. No olvidemos, que la liga es en esencia una asociación de clubes, aunque su existencia no resulte de la propia voluntad de estos.

Refiriéndonos a esta primera opción, la única de las interrogantes se viene a plantear en relación con los clubes que ascienden y descienden de categoría, bien en fase ascendente hacia la primera división o en fase descendente hacia la segunda, o bien, en fase descendente fuera del marco de ambas competiciones profesionales de ámbito estatal. Sin embargo, la mayoría de los clubes, casi la totalidad, una vez se produzcan los ascensos y los descensos, quedarán vinculados por lo acordado en un eventual convenio colectivo y seguirán componiendo de manera estable en el tiempo el marco general de la competición, bien en la primera o en la segunda división. El único problema se plantearía respecto de aquellos equipos que dejen de participar en dichas competiciones, por pasar a la segunda división «B», aunque solo serían cuatro equipos por año del total de cuarenta y dos clubes que participan tanto en primera como en segunda división. Con lo cual, si tenemos en cuenta que las asociaciones empresariales, en esencia, tampoco representan sustancialmente y de manera estricta al total de empresas del país, sino que se articula por vía de la representatividad en base a la afiliación patronal [art. 87.3 c) ET], ello no interferiría en que la LNFP ostente la representación de la parte empresarial, en exclusiva. De hecho, resultaría pacífico, ya que es la entidad que mejor representa los intereses de los clubes inmersos en las competiciones oficiales que quedan bajo su organización, por lo que se expresará a continuación.

Si bien, el art. 87.3 c) ET contempla que aquellas asociaciones que cuenten con el diez por ciento de los empresarios, en el ámbito del fútbol profesional de ámbito estatal, siempre que den ocupación al mismo porcentaje de trabajadores afectados, quedarían legitimadas para negociar dicho convenio, no obstante, ello suscita una serie de cuestiones. En primer lugar, para llegar a dicho porcentaje bastaría con incluir a dos equipos de la primera división y a tres equipos de la segunda división (o cinco del total), ¿representa ello los intereses de todos o de la mayoría de los clubes implicados en la competición profesional? Al menos, en menor medida que si tuviéramos en cuenta la primera de las opciones. Por otra parte, tampoco parece adecuado admitir la legitimación para negociar de aquellas asociaciones empresariales de ámbito estatal y de proyección general en términos de sector, como la CEOE, debido a que sus intereses y actividad se proyectan fuera del fútbol profesional. Por tanto, lo aquí expuesto serviría para enlazar con el problema de la ordenación de la negociación colectiva en el ámbito del fútbol femenino, donde no existe liga profesional y no se tiene perspectiva de que aquello vaya a ser así, pues como se dijo requeriría el otorgamiento de la calificación de profesional. En este sentido, ¿estaría legitimada la ACFF para negociar este convenio? Y si es que la RFEF debiese tener algún papel en el seno de la negociación colectiva, ¿cuál habría de ser este? ¿con qué alcance?.

No obstante, en el marco del fútbol femenino, el problema se agrava, por tanto, ¿qué solución debe darse ante este supuesto? En mi opinión, la ACFF, podría contar con el diez por ciento de los clubes de fútbol femenino e incluso más, además, podrían estar empleando al diez por ciento de las futbolistas mujeres. Sin embargo, no cuenta con algunos equipos de los más punteros de los dieciséis que juegan en la primera división femenina, que es el ámbito donde podría acompañarse al fútbol femenino el atributo de profesional (31) . Hay que dar respuesta a las

mismas respecto a la realidad presente en el fútbol femenino de nuestro país y, dado que la primera división de fútbol femenino cuenta con apenas dieciséis equipos, cabe plantear: ¿realmente puede estar legitimada una asociación que supera en más de tres veces al total de clubes que compiten en la primera división femenina? Concretamente, la inexistencia de la liga de fútbol profesional femenino que cuente con una autonomía funcional y organizativa respecto a la RFEF, ¿obliga a acudir a la RFEF como interlocutor «empresarial»? Si pensamos en que la firma del convenio viene facilitada por un acuerdo entre la ACFF y la productora Mediapro, sobre los derechos televisivos, en que la RFEF se queda al margen de una cesión de esos derechos televisivos y, además, ya que algunos equipos de la primera división no están integrados en la ACFF, lo mismo supondría que estos podrían negociar al margen de dicho acuerdo la explotación de dichos derechos (32). Entonces, queda claro que se produce una confrontación de intereses entre la ACFF y la RFEF, también entre la ACFF y algunos clubes, como el F.C. Barcelona. En este sentido, ¿estaría legitimada la ACFF para negociar este convenio? Y si es que la RFEF debiese tener algún papel en el seno de la negociación colectiva, ¿cuál habría de ser este? ¿con qué alcance?.

Quedemos claro que la cualidad de empleador la ostenta el club o entidad deportiva y, por ende, aunque resulte una obviedad, ello supone que aquellas asociaciones en que estos se integren, a falta de la existencia de una liga profesional constituida, queden legitimados a negociar en los términos del art. 87 ET. Pero qué pasaría con dichas asociaciones, ¿representan al fútbol femenino de primera división? En su mayoría, se constituyen de clubes que no participan de la competición, por ejemplo, la ACFF, cuenta con una cantidad de clubes que supera con creces a los dieciséis participantes de la primera división femenina y, sin embargo, no integra al F.C. Barcelona o al Rayo Vallecano, en tanto clubes más potentes históricamente en sede del fútbol femenino español. En este sentido, podría proponerse que estas asociaciones de clubes deberán contar con un porcentaje determinado del total de las futbolistas mujeres empleadas en el fútbol de máxima categoría, para precisar la representación, de tal modo que responda mejor a la realidad, de forma análoga que en el art. 87.3 c) LET, pero con un porcentaje mayor y reducido al ámbito predeterminado por la unidad de negociación.

Parece válido, que las ligas profesionales ostenten la legitimación para negociar en el concreto ámbito de las competiciones oficiales del fútbol profesional en representación de la parte empresarial

Todas estas cuestiones deben ponerse en relación con el art. 2.4 del RD-ley 5/2015, que contempla que fuera de las competiciones oficiales del fútbol masculino (campeonato nacional de liga de primera y segunda división, la copa de S.M. el Rey y la supercopa de España) los derechos audiovisuales pueden ser explotados y comercializados de forma directa o indirecta (a través de terceros). Así, es posible que, al no existir regulación al respecto, se produzca una confrontación de intereses, de tal forma que al seguir siendo la RFEF la entidad organizadora de la primera división de fútbol femenino, la falta de conexión entre las expectativas e intereses de la ACFF y aquella que pueden perjudicar e interferir en la negociación colectiva en el ámbito concreto del fútbol femenino. Por tanto, parece válido, por todo lo expuesto, que las ligas profesionales ostenten la legitimación para negociar en el concreto ámbito de las competiciones oficiales del fútbol profesional en representación de la parte empresarial (e incluso, en sede de otros deportes), ya que las ligas integran prácticamente a la totalidad de clubes inmersos en las competiciones que en torno a ella se articulan. Por otra parte, solo estas pueden canalizar y tratar de sistematizar los intereses de los clubes, que, aunque no siempre son coincidentes, son más fáciles de compatibilizar, ya que dentro de las federaciones deportivas se integran muchos más colectivos e incluso clubes que compiten en otras modalidades de la práctica del fútbol, como el fútbol sala. De

tal modo que, ante tal divergencia de intereses, a lo que se une la inseguridad jurídica existente en este ámbito concreto de la negociación colectiva, deberían tenerse en cuenta las necesidades de articulación normativa en lo relativo a las cuestiones sindicales cuando estas se desenvuelven en el marco de las relaciones laborales especiales, como lo es la del deporte profesional.

Por ello, volviendo a traer a colación la divergencia de intereses de la representación y el representado (principal-agente), cabe exponer que lo adecuado sería la constitución de una liga profesionalizada de fútbol femenino, lo cual actualmente no es posible con el régimen jurídico administrativo-deportivo vigente. Y, ¿por qué es necesario? Puesto que se requiere de una integración de intereses, de modo que se canalicen generando condiciones de equidad que incrementen la seriedad y calidad de la competición entre todos los clubes, sin que exista una superioridad o inferioridad competitivas en demasía. La constitución de una liga profesional puede canalizar esas necesidades sin la necesidad de que tenga que intervenir, en muchas ocasiones, la RFEF, incluso desde un plano estrictamente organizativo. En este sentido, cabría proponer por extensión, que la legitimación en sede del fútbol masculino se articule normativamente en favor de la LNFP, ya que aúna los intereses de todos aquellos clubes que participen de la competición, con independencia de lo que aprecie la RFEF, entre otras cuestiones, por ejemplo, respecto a los derechos derivados de la retransmisión televisiva. A mi juicio, en sede del fútbol femenino, visto que se ha optado por profesionalizarlo, deberíamos de pensar por dar forma una liga profesionalizante de fútbol femenino que permita dar respuesta a tantas cuestiones que quedan aún en el tintero, ya que la RFEF tiene diversos intereses, entre otros, la existencia de diversas modalidades de fútbol como el fútbol sala, que no tienen por qué coincidir con los intereses y las necesidades del fútbol femenino o las de este con las del masculino.

Recordemos, por último, que el fútbol femenino al no contar con una liga profesional constituida incrementa la inseguridad jurídica con relación a la negociación que ha dado lugar a la firma del primer convenio colectivo en el fútbol femenino. Pues, a pesar de haber defendido el papel de las ligas profesionales frente a la RFEF como interlocutores privilegiados, es innegable que la RFEF en la modalidad femenina sigue teniendo funciones de organización de la competición amplias, en sentido contrario de lo que ocurre de las competiciones gestionadas por la LNFP. Lo que podría poner en entredicho la postura que mantengo, aunque la solución pasa por independizar la organización de la primera femenina en favor de una liga que el CSD reconozca al profesionalizar, de forma definitiva, el deporte rey para las mujeres.

IV. CONCLUSIONES: NO SÓLO ES UNA CUESTIÓN LABORAL

La desconsideración del papel de la mujer en el deporte profesional como hemos visto es la raíz del problema, por ello, se habla de un deporte profesionalizado o en aras de construirlo como deporte profesional. Sin embargo, las cuestiones mediáticas se basan siempre en una brecha salarial que no es tal, pues el fútbol femenino debe ir primero hacia una generación de valor, articulando ingresos publicitarios para lo que, primero, debe dársele visibilidad. Esto es, desgraciadamente, hasta que al fútbol femenino no se le vea como una oportunidad de negocio, las futbolistas seguirán relegadas.

Por ello considero imprescindible no tratar el tema sólo como una cuestión laboral, a pesar de que se ha realizado un estudio basado, fundamentalmente, en la cuestión de las relaciones colectivas. Es por ello, que, como primera y última conclusión, he de decir que debiera apostarse por la necesidad de articular el fútbol femenino como un deporte profesional a futuro, entonces ¿cómo? Pues debiera partirse de la base de la educación, trabajar el fútbol femenino desde la base, de lo contrario, será imposible que las futuras futbolistas vean el fútbol como una profesión con la que sustentarse. Fundamentalmente, son los estudios y la maternidad las dos grandes trabas a que

se deberán enfrentar en el futuro, cuestión que a los futbolistas no les preocupa; porque, primero, tendrán opción de vivir del fútbol aunque solo sea por ingresos de publicidad una vez abandonen su carrera profesional y, segundo, no tienen que enfrentarse a la cruda realidad de ser madres, situación que, seguro, provoca una necesidad de reentrenarse para volverse a subirse al difícil tren de la carrera profesional.

Finalmente, como conclusión fundamental, cabría destacar la imposibilidad de atender el reto de profesionalizar plenamente el deporte rey en el ámbito femenino, sobre todo, por la divergencia de intereses presentes en relación con la Federación. Sólo teniendo una liga independiente podrá lograrse una plena autonomía en aras de una mejor generación de ingresos. No obstante, cabe valorar positivamente que se haya suscrito el primer convenio en sede de la práctica del fútbol femenino de primera división, aunque no hayamos entrado en su estudio concreto por no haber sido el objeto de este estudio.

-
- (1) BAUTISTA BRANZ, J. *Las mujeres, el fútbol y el deseo de disputa: cuando lo deportivo debe volverse político*», *Educación física y ciencia*, n. 10, 2008, p. 55.

Ver Texto

- (2) RUÍZ PATIÑO, J.H. «Fútbol femenino: rupturas o resistencias», *Lúdica pedagógica*, vol. 2, n. 16, 2011, p. 31.

Ver Texto

- (3) «Las ladies futbolistas», *Diario Marca*, 06/02/1951.

Ver Texto

- (4) CORCUERA, J.I. «Pedradas al fútbol femenino en España», *Cuadernos de fútbol*, vol. 97, n. 1, 2018.

Ver Texto

- (5) CENARRO, A. «La falange es un modo de ser (mujer): discursos e identidades de género en las publicaciones de la sección femenina (1938-1945)», *Historia y política*, n. 37, p. 94.

Ver Texto

- (6) TORREBADELLA-FLIX, X. «Fútbol en femenino: notas para la construcción de una historia social del deporte femenino en España, 1900-1936», *Investigaciones feministas*, vol. 7, n. 1, 2016, p. 319: en la literalidad de estos términos se refería Gregorio Marañón en 1934, tal y como expresa el autor, trayendo a colación algunas publicaciones rubricadas por él.

Ver Texto

- (7) CORCUERA, J.I. «El lastre congénito del fútbol femenino español», *Cuadernos de fútbol*, vol. 68, n. 1, 2015.

Ver Texto

- (8) ÁLVAREZ LITKE, M. «Marcando la cancha: una aproximación al fútbol femenino desde las ciencias sociales», *Cuestiones de sociología*, n. 18, 2018, p. 2.

Ver Texto

- (9) Reportaje especial «El camino tortuoso de las Amazonas del balón», *Diario Marca*: <https://especiales.marca.com/futbol/historia-futbol-femenino/>.

Ver Texto

(10) GALLO CADOVID, L.E. y PAREJA CASTRO, L.E. «A propósito de la salud en el fútbol femenino: inequidad de género y subjetivación», *Educación física y deporte*, vol. 21, n.2, 2001, p. 18.

Ver Texto

(11) SANTOS N. DIAS, B. «Fútbol femenino: género y recepción televisiva en twitter», *Mediaciones*, vol. 14, n. 20, 2018, p. 137.

Ver Texto

(12) «José María García: "el fútbol femenino es una mentira"», *ABC*, 29/10/2019.

Ver Texto

(13) CANO TENORIO, R. «El desarrollo del fútbol femenino en el entorno digital: análisis de los contenidos publicados por los clubes en las webs oficiales», *Feminismo, investigación y comunicación: una aproximación plural a la representación de las mujeres*.

Ver Texto

(14) Normas Reguladoras de las Competiciones de Fútbol Femenino Profesionalizado de ámbito estatal para la temporada 2019/2020.

Ver Texto

(15) GARCÍA CABA, M.M. «Las entidades del deporte profesional: las ligas profesionales», en AA.VV. (Palomar Olmeda, A; dir. y Terol Gómez, R; coord.). *Derecho del Deporte Profesional*, Aranzadi, Navarra, 2017, p. 102.

Ver Texto

(16) ROQUETA BUJ, R. «Las relaciones laborales en el deporte (I)», en: «La licencia es una cuestión que afecta exclusivamente al ámbito deportivo, no al laboral. Su falta en un deportista profesional podrá dar lugar a la imposibilidad de alinearlo en el equipo en ciertos partidos o competiciones de carácter oficial, pero nunca desnaturalizará la relación de naturaleza laboral», en AA.VV. (Palomar Olmeda, A; dir. y Terol Gómez, R; coord.). *Derecho del Deporte Profesional*, Aranzadi, Navarra, 2017, p. 243.

Ver Texto

(17) LÓPEZ GONZÁLEZ, M.J. «La laboralización del deporte femenino: la odisea de la profesionalización», en AA.VV. (Millán Garrido, A. y Ruano, D.). *Género y deporte: el régimen jurídico de la mujer deportista*, Reus, Madrid, 2019, p. 46.

Ver Texto

(18) Véase: Exposición de motivos del Real Decreto-ley 5/2015, de 30 de abril, de comercialización de derechos de explotación de contenidos audiovisuales de las competiciones de fútbol.

Ver Texto

(19) MONTES, B. «La explotación económica del deporte», en AA.VV. (Palomar Olmeda, A; dir. y Pérez González, C.; coords.). *Derecho deportivo*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2019, pp. 601-668.

Ver Texto

(20) Véase: <https://forbes.es/listas/51973/las-deportistas-mejor-pagadas-en-2019/12/>

Ver Texto

(21) Véase Resolución de 23 de noviembre de 2015, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica del Convenio Colectivo para la actividad del fútbol profesional (B.O.E. núm. 293, de 8 de diciembre de 2015). En su artículo 24.2 (y ANEXO II al convenio) fija distinta cuantía salarial mensual mínima diferenciada para los futbolistas profesionales de primera y de segunda división, que estaría justificada

jurídicamente, por lo que se expone *ut supra*.

[Ver Texto](#)

- (22)MOLL NOGUERA, R. *Capítulo III. La regulación de la legitimación negociadora como elemento anticompetitivo*, en Negociación Colectiva y Dimensión de la Empresa, Tirant lo Blanch, Valencia, 2019.

[Ver Texto](#)

- (23) La cláusula a la que nos referimos, prevista en el punto 2.5 del citado reglamento, exige para considerar asegurado en activo al futbolista que: a) «el futbolista deberá estar afiliado a la AFE» y b) «el futbolista deberá estar al corriente de pago de las cuotas de la AFE».

[Ver Texto](#)

- (24)La STC 134/1994, de 9 de mayo, se pronuncia en los siguientes términos: «el sindicato tiene entre sus principales tareas y medios la de implicar en la acción sindical al mayor número de trabajadores, no sólo a los que ya son miembros del sindicato, sino al mayor número de trabajadores afectados e implicados en el mismo interés protegido en cada caso por el sindicato», pues es una de las esencias del sistema democrático de ordenación de las relaciones laborales, ya que así se asegura no dejar desprotegidos a los trabajadores, al concebir la Constitución la actividad sindical como de proyección externa y de eficacia general, de tal forma que no se debe exigir la afiliación para su cobertura.

[Ver Texto](#)

- (25)AA.VV. (Sala Franco, T; Arnanz Galache, J. y López García de la Riva, I.; coords.). *El deporte profesional*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2019, p. 160.

[Ver Texto](#)

- (26)ROQUETA BUJ, R. «Los derechos colectivos de los deportistas profesionales tras la irrupción en escena del sindicato Futbolistas ON», *Revista Aranzadi de Derecho del Deporte y Entretenimiento*, n. 61, 2018.

[Ver Texto](#)

- (27)PALOMO VÉLEZ, R.I. «El régimen estatutario de la representación unitaria de los trabajadores (I)», *El modelo español de representación de los trabajadores en la empresa*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2017, pp. 39-48.

[Ver Texto](#)

- (28)ÁLVAREZ ALONSO, D. *Representación y participación de los trabajadores en la empresa*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2019, p. 105 y ss.

[Ver Texto](#)

- (29)«Barça, Athletic, Sevilla y Tación aceptan la nueva oferta de la Federación: 500.000 euros por la cesión participativa de sus derechos», *Diario Expansión*, 04/09/2019.

[Ver Texto](#)

- (30)«Clubes y sindicatos sacan adelante el convenio femenino sin contar con la RFEF», *Diario Marca*, 17/02/2020.

[Ver Texto](#)

- (31)«Fútbol femenino: del acuerdo de Mediapro y la ACFF a las tres vías de la RFEF para firmar el convenio», *Diario Expansión*, 15/02/2020.

[Ver Texto](#)

- (32)En este sentido, los arts. 22 y 27 del Convenio Colectivo del Fútbol Femenino, es un concepto salarial que la futbolista puede ceder al club.

[Ver Texto](#)