



**VNiVERSIDAD
D SALAMANCA**

CAMPUS DE EXCELENCIA INTERNACIONAL

TRABAJO FIN DE GRADO

GRADO EN DERECHO

DERECHO DEL TRABAJO

Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Curso 2021/2022

**ANÁLISIS DE LA REGULACIÓN
LABORAL EN EL FÚTBOL FEMENINO.
ESPECIAL ATENCIÓN AL CONVENIO
COLECTIVO DE 2020**

Autor: Jesús Palacios Mora

Tutor: Rafael Ramón Sastre Ibarreche

En Salamanca, a 29 de junio de 2022

TRABAJO FIN DE GRADO

GRADO EN DERECHO

Derecho del Trabajo y Trabajo Social

Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

**ANÁLISIS DE LA REGULACIÓN
LABORAL EN EL FÚTBOL
FEMENINO. ESPECIAL ATENCIÓN
AL CONVENIO COLECTIVO DE 2022**

**ANALYSIS OF LABOUR REGULATION
IN WOMEN'S FOOTBALL. SPECIAL
ATTENTION TO THE COLLECTIVE
AGREEMENT OF 2022**

Nombre del/la estudiante: Jesús Palacios Mora
e-mail del/a estudiante: jpalacios@usal.es

Tutor/a: Rafael Ramón Sastre Ibarreche

RESUMEN

El auge del fútbol femenino en España es una realidad ineludible, sin embargo, esto no guarda una relación directa con la consiguiente adquisición de derechos laborales por parte de las futbolistas. Es más, hasta el Convenio Colectivo de 2020, apenas se les reconocían unos derechos mínimos que les permitieran dedicarse de forma plena a la práctica profesional de esta disciplina.

En las siguientes páginas se llevará a cabo una exposición y, posteriormente, un análisis de las principales condiciones laborales que se dan en la actualidad en el fútbol femenino español. El centro del estudio será el Convenio Colectivo de 2020, al que se pudo llegar tras el Conflicto y huelga de 2019. Este texto jurídico, pionero en Europa, sienta la base sobre la que el deporte femenino español debe seguir trabajando. En este, se pueden encontrar recogidas cuestiones referentes a un salario mínimo, parcialidad, conciliación tras la maternidad y otras cláusulas semejantes.

Sin embargo, la entrada en vigor de este texto jurídico solo es el principio y quedan muchas reformas por hacer y nuevos convenios y leyes que negociar.

PALABRAS CLAVE: Fútbol Femenino, Convenio Colectivo, Conflicto Colectivo, Huelga, Derechos Laborales.

ABSTRACT

The rise of women's football in Spain is booming, however, this is not directly related to the consequent acquisition of labour rights by footballers. Moreover, until the Collective Agreement of 2020, they were barely recognized the minimum rights that would allow them to dedicate themselves fully to the professional practice of this discipline.

In the following pages there will be an exhibition and an analysis of the principal working conditions that currently exist in Spanish women's football. The main objective of the study will be the Collective Agreement of 2020, which could be reached after the conflict and strike of 2019. This legal text, pioneering in Europe, lays the foundation on which Spanish women's sport must continue working. In this, you can find issues related to a minimum wage, partiality, conciliation after maternity and other similar clauses.

However, the entry into force of this legal text is only the beginning and there are still many reforms to be made and new agreements and laws to negotiate.

KEYWORDS: Women's Football, Collective Agreement, Collective Dispute, Strike, Labour Rights.

INDICE

1. INTRODUCCIÓN.....	2
2. ESTADO DE LA CUESTIÓN.....	3
2.1. HISTORIA DEL FÚTBOL FEMENINO EN ESPAÑA.....	3
2.2. CONFLICTO COLECTIVO Y HUELGA DE 2019.....	7
2.3. ACUERDO Y ENTRADA EN VIGOR DEL PRIMER CONVENIO COLECTIVO PARA EL FÚTBOL FEMENINO.....	11
2.3.1. Análisis Comparado con Otras Disciplinas y Países.....	12
2.4. HACIA DONDE NOS DIRIGIMOS.....	15
3. ANÁLISIS DE LA LEGISLACIÓN REFERENTE AL FÚTBOL FEMENINO.....	16
3.1. NORMATIVA REGULADORA DE LOS PRINCIPALES ASPECTOS DEL FÚTBOL FEMENINO.....	17
3.1.1. Ley 10/1990, de 15 de octubre, del Deporte.....	17
3.1.2. Real Decreto 1006/1985, de 26 de junio, por el que se regula la relación laboral especial de los deportistas profesionales.....	19
3.2. NORMATIVA REFERENTE A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.....	22
3.2.1. Marco Constitucional y Legal.....	22
3.2.2. Breve Apunte sobre el Conflicto Colectivo.....	23
3.2.3. La Negociación Colectiva en el Ámbito del Deporte Profesional.....	24
3.3. CONVENIO COLECTIVO PARA LAS FUTBOLISTAS QUE PRESTAN SUS SERVICIOS EN CLUBES DE LA PRIMERA DIVISIÓN FEMENINA DE FÚTBOL.....	25
3.3.1. El carácter extraestatutario del Convenio Colectivo del Fútbol Femenino... 25	
3.3.2. Análisis de aspectos concretos del Convenio Colectivo.....	27
3.3.3. Análisis del Convenio Colectivo desde la perspectiva de la Igualdad.....	31
4. POSIBLES REFORMAS EN RELACIÓN CON LAS CONDICIONES LABORALES Y DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL FÚTBOL. ESPECIAL ATENCIÓN AL FÚTBOL FEMENINO.....	33
4.1. NUEVA LEY DE DEPORTE.....	33
4.2. NEGOCIACIÓN DE UN NUEVO CONVENIO.....	35
4.3. PROPUESTA EN MATERIA DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS.....	36
5. CONCLUSIONES.....	37
BIBLIOGRAFÍA.....	40
ANEXO 1.....	44
ANEXO 2.....	47

1. INTRODUCCIÓN.

El fútbol femenino es una disciplina deportiva que ha sufrido un auge significativo en los últimos años en España. Sin embargo, aunque las competiciones y clubes sean cada vez más conocidos la realidad que sufren las jugadoras o parte de los *staffs* de los equipos es muy diferente.

A lo largo de este trabajo se pondrá el punto de mira en la situación laboral que viven, concretamente, las jugadoras de los diferentes clubes de la Primera División Femenina de España o Liga Iberdrola, así como también se tendrá en cuenta la realidad de las jugadoras que forman la selección nacional. Para ello, se realizará un análisis consistente en varias fases y teniendo en cuenta distintos aspectos.

En primer lugar, debe realizarse un breve repaso histórico en el que se exponga el camino que ha experimentado el fútbol femenino en España. De esta forma, al entender las diferentes fases por las que este pasó, cómo las deportistas tuvieron que adaptarse a las consecuencias del momento y cómo ha sido tratada esta disciplina por los diferentes gobiernos, jefaturas de Estado o actores sociales se podrán comprender la realidad actual y el porqué las leyes que posteriormente se expondrán regulan y recogen lo que veremos.

Especialmente, se le prestará una importancia mayor a los actos y asuntos relacionados con el Conflicto Colectivo que se vivió en 2019, con la posterior convocatoria de huelga a finales del mismo año y el consecuente acuerdo del primer Convenio Colectivo para el fútbol femenino en España en 2020.

En segundo lugar, se analizará la legislación o normas jurídicas relacionadas con la disciplina que se está analizando. De este modo, se erigen como claves la Ley 10/1990, de 15 de octubre, del Deporte; el Real Decreto 1006/1985, de 26 de junio, por el que se regula la relación laboral especial de los deportistas profesionales; breves apuntes sobre el conflicto y la negociación colectivos en el deporte; y, por último, el análisis del Convenio Colectivo para las futbolistas que prestan sus servicios en clubes de la primera división femenina de fútbol.

Tal y como se expuso en el caso del trato al análisis histórico, se prestará una atención mayor al análisis del Convenio en sí, destacando lo que supone para la disciplina deportiva en concreto y, a su vez, algunas de las materias que finalmente no pudieron recogerse en este.

Por último, se plantearán posibles reformas que se estimen oportunas en el marco del deporte femenino, prestando una especial importancia al fútbol femenino.

De este modo, una vez finalizadas las tres fases se habría cumplido el objetivo pretendido por el trabajo, consistente en entender el conflicto vivido en 2019, analizar el Convenio resultante y, al mismo tiempo, vislumbrar que aún queda bastante camino que recorrer en lo que a derechos laborales se refiere en el mundo del deporte femenino y, en este caso concreto, en el fútbol femenino.

2. ESTADO DE LA CUESTIÓN.

2.1. HISTORIA DEL FÚTBOL FEMENINO EN ESPAÑA.

El primer partido de fútbol femenino en España, concretamente en Barcelona, se celebró en 1914, erigiéndose esta como la fecha que dio pie a que las mujeres españolas empezasen a practicar una disciplina deportiva que, hasta ese momento, estaba reservada para los hombres. Durante estos partidos, un equipo se da a conocer sobre el resto, este será el *Spanish Girls Club*, el primer club de fútbol español formado exclusivamente por mujeres, entrenadas por Jack Greewell, futbolista británico que previamente había jugado y, posteriormente, entrenado en el F.C. Barcelona.

Esta primera explosión de fútbol femenino en España tuvo una relación directa con los primeros movimientos reivindicativos femeninos en el país. Mediante estas reivindicaciones, las mujeres españolas consiguieron que se les reconociesen los primeros derechos, destacando el trabajo extradoméstico. De este modo, como las mujeres empezarían a gozar de una mayor libertad, comenzarían a desarrollar nuevas actividades, siendo una de ellas este deporte que hasta entonces se contemplaba como una disciplina masculina. (Castro Hernandez y otros, 2019)

Recapitulando, estos primeros partidos enfrentaban a los equipos de Montserrat y Giralda que, a su vez, formaban parte del *Spanish Girls Club*. Estos encuentros tenían carácter benéfico, ya que no existía una liga profesional.

El encuentro disputado en mayo de 1914, al que se hizo referencia, no fue bien recibido ni por la sociedad ni por los medios de la época, recibiendo comentarios misóginos en las primeras cónicas que podrían leerse en la prensa.

La primera referencia, en cuento a artículo de prensa, sobre el fútbol femenino en España es la que aparece en las páginas de El Mundo Deportivo dando cuenta del partido que se jugó en Barcelona el 31 de mayo de 1914. Bajo el epígrafe "Las niñas futbolísticas" la crónica incluye ciertos adjetivos que denotan el paso de los años:

“Anteayer, en el campo del "Español", jugóse el primer partido de fútbol entre representantes del sexo débil, que en dicho día se parangonaron con el fuerte. (...) Esta primera actuación de la mujer en el viril fútbol, no nos satisfizo, no sólo por su poco aspecto sportivo, sino que también porque a las descendientes de la madre Eva, les obliga a adoptar tan poco adecuadas como inestéticas posiciones, que eliminan la gracia femenil.” (Martínez Calatrava, 2011)

Con la llegada de la II República se produjo un punto de inflexión para las mujeres españolas. Es a partir de 1930 cuando estas gozarán de una mayor libertad, la mayor hasta entonces en los últimos siglos, facilitando que su presencia en el deporte aumentase y, como consecuencia directa, en el fútbol femenino nacieron nuevos clubes y asociaciones en las grandes ciudades del país, además de que se produjeron giras por algunos estadios nacionales y algún que otro extranjero. (Rodríguez Sánchez, 2019)

Sin embargo, tras 1936, el estallido de la Guerra Civil y la posterior dictadura franquista provocó una expulsión de las mujeres de esta disciplina deportiva.

“La presencia femenina en el deporte español fue escasa y dependiente de las actividades sociales promovidas por estamentos políticos como el Frente de Juventudes, la Sección Femenina de Falange Española, o la Organización Juvenil Española. (...) poco a poco la mujer logró desatarse del seno hogareño y demostró sus innatas cualidades en cualquier ámbito, respondiendo de forma rotunda a la llamada de su propia evolución, incorporándose a diversas disciplinas deportivas, sobre todo colectivas como baloncesto, voleibol o balonmano, incluso como vínculo de reunión social. Pero el fútbol siempre estuvo desplegado y relacionado al universo masculino.” (Martínez Calatrava, 2011)

Desde 1940, el control del deporte quedaría en manos de la Falange. Además, el deporte femenino fue controlado por la Sección Femenina, encabezada y dirigida por Pilar Primo de Rivera. Se crea así una especie de relación con los deportes que podrían practicar las

mujeres y los que no. Sin embargo, el único deporte que se esperaba que practicasen las mujeres era el de ser madres de hijos sanos y educarlos en la fe católica para servir a la patria. (Ortiz Olivera, 2016)

No será hasta finales de la década de los sesenta cuando el fútbol femenino vuelva a ver la luz en el país ibérico. Este nuevo auge se debe a la actividad que las jóvenes desarrollaban en las universidades, uniéndose a la corriente que ya se estaba dando en otros países europeos y de América Latina. Aun así, fueron innumerables los obstáculos que las jóvenes encontraron en su camino para poder llevar a cabo la práctica de este deporte que seguía viéndose como plenamente masculino.

Clave en esta reconquista será la celebración del primer campeonato de fútbol femenino nacional en 1971. En este, se enfrentarían varios clubes que surgieron en los años de represión, sobre todo en las zonas de Cataluña y País Vasco. Sin embargo, estos partidos o campeonatos femeninos seguían sin ser bien vistos por parte de la mayoría de la sociedad. Claro ejemplo de ello fue el partido disputado entre famosas de la época, que comúnmente se conoció bajo los nombres de *“Folklóricas Vs Finolis”*. (Martínez Calatrava, 2011)

Esta década de los setenta tendrá un nombre propio en el fútbol femenino: Conchi Sánchez Freire. La irrupción de la joven jugadora madrileña supondría un punto de inflexión en el panorama de la época. Su gran calidad futbolística consiguió que entrenadores y periodistas destacados de entonces se fijasen en ella, llegando a organizar partidos para que la nueva estrella del fútbol femenino se luciese y se diese a conocer. De este modo, una joven de 12 años sería rebautizada como *“Conchi Amancio”* en referencia a uno de los grandes jugadores masculinos de la época. Conchi Amancio se convertiría en la primera jugadora española por la que un equipo extranjero pagaría una cantidad de dinero en calidad de traspaso. (González y otros, 2020)

Rafael Muga es otro de los nombres propios de esta década. Este maestro y entregado al fútbol durante toda su vida, tenía como objetivo crear un seleccionado nacional, aprovechando el impulso que estaba sufriendo el fútbol femenino. Aun así, para conseguir este objetivo, Muga debía contar con el apoyo de la Real Federación Española de Fútbol (en adelante, RFEF). Las continuas trabas de la Sección Femenina y la RFEF harán que el camino que quiere emprender Rafael Muga se vea bloqueado.

Sin embargo, Muga consiguió concentrar a varias jóvenes de todo el país y organizó el primer partido de fútbol femenino internacional en España. A este, le seguirían varios más, consiguiendo, incluso, jugar en el extranjero contra otras selecciones. Todo ello, sin el apoyo y reconocimiento de la RFEF. (Rodríguez Vega, 2022)

No sería hasta 1980, ya instaurada la democracia, cuando la RFEF acepta y decide reconocer a la selección nacional femenina. Aun así, hay que esperar hasta 1983 para poder presenciar el primer partido oficial y, de este modo, entender plenamente el reconocimiento del fútbol femenino. (Rodríguez Sánchez, 2019)

El primer campeonato oficial de fútbol femenino en España sería la Copa de la Reina en 1981. Sin embargo, este campeonato no generaba los beneficios económicos suficientes para que los equipos que participaban o, incluso, ganaban este pudiesen mantenerse en activo. De este modo, las jugadoras se veían obligadas a cambiar de equipo muy frecuentemente o, en el peor de los casos, dejar de competir y retirarse.

Unos años después, concretamente en 1988, daría comienzo la primera temporada de la Liga nacional de Fútbol Femenino. Nueve fueron los equipos que la disputaron en esta primera edición. Sin embargo, sería en 1996 una de las fechas claves para la Liga. Es en este año cuando se produjo la primera reestructuración de esta. Así, pasó a denominarse División de Honor Femenina, contaría con 42 países divididos en cuatro grupos según criterios de proximidad geográfica. Los ganadores de cada grupo pasarían a una fase eliminatoria, en una especie de *final four*, (Castañer Herranz, 2022)

En el año 2001 se produciría una nueva remodelación tras el impulso provocado en 1996 y el aumento de clubes.

“El anterior formato dio un gran impulso a la competición y aumentó el número de participantes hasta los 54, pero la gran diferencia de nivel entre los clubes obligó a una nueva reestructuración. La Superliga Femenina, formada por un grupo único, arrancó con los 11 mejores equipos del panorama nacional y se estableció que el campeón, el Levante UD obtuviese la clasificación para la recién creada Copa de la UEFA Femenina.” (Castañer Herranz, 2022)

En 2009, de nuevo, se realiza una nueva remodelación de la liga. En este caso, se aumentaría el número de clubes con el principal objetivo de dar cabida en la competición

a las secciones femeninas de los clubes masculinos. En 2011 llegaría la última remodelación que cambiaría el nombre de la competición a Primera División Femenina.

Sin embargo, en agosto de 2016 entraría en escena un actor que se erigiría como una de las claves en la evolución y progreso del fútbol femenino. La empresa energética Iberdrola se convirtió en el patrocinador principal de la competición nacional.

“Desde la llegada de Iberdrola como *main sponsor* en agosto de 2016, la evolución ha sido notable. El patrocinio, unido a la presencia en televisión (Mediapro retransmite un mínimo de tres partidos por jornada), allana el camino hacia la profesionalización de un sector que lleva tiempo demandándolo.” (Menayo Ramos, 2022)

La Primera División Femenina pasaría a denominarse Liga Iberdrola. Tras la irrupción de Iberdrola en la esfera del fútbol femenino, la liga ha ido ganando competitividad, visibilidad, relevancia y repercusión social. Un hecho relevante es que se ha pasado de 24.000 licencias en 2010 a unas 42.235 en 2018.

“La llegada de Iberdrola ha dado energía no solo a los clubes, que reciben una buena inyección económica para profesionalizar sus estructuras, sino también para las protagonistas, las futbolistas, que se encuentran en plena gestación del primer Convenio Colectivo de su historia. Los sueldos, que ahora mismo oscilan entre los 825 (mínimo interprofesional) y los 120.000 euros, son la punta del iceberg de un marco de protección, derechos y obligaciones, que debe respaldar a todos los actores en escena.” (Menayo Ramos, 2022)

2.2. CONFLICTO COLECTIVO Y HUELGA DE 2019.

Tras haber expuesto y analizado el transcurso histórico del fútbol femenino en España es apreciable un verdadero auge de este en los últimos años. Sin embargo, las jugadoras reivindican un reconocimiento y mejora de las condiciones laborales existentes en el ámbito deportivo que les atañe. De este modo, su principal petición que comenzaría en 2018 sería la de exigir un Convenio Colectivo que les garantice unos mínimos para poder dedicarse, como así ocurre en el fútbol masculino, de forma plena al fútbol sin tener que preocuparse por llegar a final del mes.

Es necesario exponer y explicar una serie de preceptos que serán clave para entender la relación entre los distintos actores que ha tenido lugar a la hora de las negociaciones. Entendidos estos, se podrá exponer cómo se produjo el conflicto colectivo y posterior convocatoria de huelga.

Profesionalizado. Este es el término que la RFEF utiliza para referirse a la Liga de Fútbol femenino. De este modo, al no utilizar el término profesional, sino profesionalizado, ni la propia RFEF admite que las jugadoras sean verdaderas profesionales y que, además, el deporte que estas practican está en proceso de profesionalización. Se entiende profesionalizar como convertir en profesión una actividad que no es considerada como tal, de este modo, la RFEF entiende que el fútbol femenino no tiene aún la fuerza para ser considerado como una actividad. (Martín Guardado, 2021)

“En este sentido, si el responsable máximo no considera a la liga de fútbol femenino profesional, está constituyendo, indirectamente, la presunción de aficionadas o amateurs a aquellas futbolistas que practican este deporte en la máxima categoría existente en España.” (Martín Guardado, 2021)

A finales de 2018 se empieza a plantear la necesidad urgente de negociar un Convenio colectivo para este concreto sector que pueda garantizar unas condiciones mínimas para las jugadoras y que, de este modo, estas puedan disfrutar de unos derechos laborales básicos, como en cualquier otro trabajo, y, del mismo modo, poder conciliar su vida privada con el trabajo al que se dedican. La negociación entre la Asociación de Clubes de Fútbol Femenino (en adelante, ACFF) y los sindicatos UGT, Futbolistas ON y AFE (Asociación de Futbolistas Españoles) comenzó el 4 de octubre de 2018, con un primer encuentro en la sede del Consejo Superior de Deportes (en adelante, CSD). (RTVE.es/EFE, 2019)

A raíz de estas primeras negociaciones y en base al Real Decreto 1006/1985, por el que se regula la relación laboral especial de los deportistas profesionales, que establece que ciertas cláusulas que en este se recogen deben quedar reguladas mediante convenio colectivo específico se empiezan a emitir de manera más constante y con mayor relevancia las reivindicaciones de las jugadoras.

Ahinoa Tirapu, jugadora de la sección femenina del Athletic Club en 2018 y actualmente candidata a la Presidencia de la Liga de Fútbol Femenino, durante el conflicto ocupó la portavocía de las jugadoras, dado que ocupaba el puesto de vicepresidenta del comité de

fútbol femenino de AFE. Así, determina cuales son las pretensiones que las jugadoras deseaban que el Convenio recogiese (ANEXO 1):

“Por encima de todo la Jornada completa, y todo lo que ello suponía, una vida laboral que no estuviese mermada por la baja cotización de las jugadoras. Que asegurase acumular días de trabajo de cara a la jubilación, etc. Indemnizaciones en caso de incapacidad permanente, que es algo que también está relacionado con la base de cotización. Básicamente derechos laborales que, al menos, equilibrasen la balanza para que de alguna manera mereciera la pena retrasar la entrada de la jugadora en el mercado laboral por seguir con la práctica deportiva.”

Por otro lado, María José López González abogada y co-directora de la Asesoría Jurídica AFE, principal sindicato en las negociaciones de 2019, enumera, del mismo modo, cuáles eran las pretensiones que desde su sindicato reclamaban que se regularasen vía Convenio (ANEXO 2):

“No parcialidad y si esta se recogiese finalmente, limitarla al máximo. Definir la Jornada Laboral. Regulación de las vacaciones y días de Navidad. Regulación de aspectos relacionados con la maternidad. Alta seguridad social.”

En este marco que se ha planteado, sindicatos, representantes de las jugadoras y de los clubes comenzarán a negociar sobre las materias que se regularán en el Convenio Colectivo deseado. En estas propias negociaciones, la RFEF actuará como una especie de vigilante, informándose sobre qué cambios se iban produciendo en las negociaciones, ya que, lo que en esas reuniones ocurriese repercutiría a la Federación.

La necesidad de elaboración de un Convenio Colectivo era una posición común entre las diferentes partes, ahora bien, se dieron ciertas controversias sobre qué cláusulas debía recoger este. Según Ahinoa Tirapu, los principales desacuerdos que se dieron se basaron en los siguientes aspectos (ANEXO 1):

“La parcialidad de la Jornada, las jugadoras entendíamos que una futbolista de primera división lo es las 24h del día, y por ello, por su dedicación completa, el contrato debía de ser de jornada completa. La protección del embarazo también fue un punto difícil de conseguir ya que la patronal

entendía que podía suponer un boom de embarazos. Otro punto que generó conflicto fue también el asegurar el 100% del salario en caso de baja, nosotras entendíamos que en el 99% de los casos la baja venía derivada de una enfermedad o un accidente laboral, y debía estar protegido.”

Estos mismos desacuerdos son los recogidos por AFE (ANEXO 2). Comienza a generarse, entonces, un malestar en las negociaciones y conversaciones que, con posterioridad, supondrían la base sobre la que sustentar la convocatoria de huelga.

Es conveniente tener en cuenta que se da cierta anomalía en las negociaciones colectivas, ya que contamos con una patronal especial al no existir una liga como tal, sino que lo que existe es una asociación de 12 clubes la que negociaba como patronal (siendo 16 los clubes que forman la liga) quedando el resto de los clubes en un segundo plano aceptando las medidas acordadas entre jugadoras y dicha patronal. Además, se debe tener en cuenta que dentro de esa asociación hay realidades muy dispares, ya que conviven clubes de muy dispares magnitudes y, por tanto, no se les puede exigir lo mismo a clubes con una estructura sólida que a otros que dependen de pequeños ingresos.

Así, se cuenta con una patronal que en primer lugar no está compuesta por todos los clubes que participan en el campeonato nacional y, segundo, los clubes, que no son más que empresas, que la forman son muy diferentes entre sí, ya que su estructura y economía difiere mucho de unos con otros. Siendo esto así, las exigencias de los grandes clubes pueden imponerse a los pequeños y que, del mismo modo, en esta patronal, realmente, solo actuarán y tendrán fuerza las mayores entidades que forman parte de ella.

Por el otro lado, varios son los sindicatos que respaldarán la postura de las jugadoras en su lucha por el reconocimiento de sus derechos. Como ya se anticipó, el sindicato que más relevancia tendrá en las negociaciones será AFE, al ser el sindicato con más jugadoras afiliadas. A este le siguen UGT como uno de los sindicatos más representativos a nivel nacional y un nuevo sindicato que nace específicamente a raíz de este conflicto como es Futbolistas ON.

Una patronal diversa y especial unida a una representación de jugadoras y sindicatos fuertes dará pasó a una inestabilidad en las negociaciones, poniendo la vista en la convocatoria de una posible huelga que paralizase la liga de fútbol femenino en España.

En octubre de 2019 las jugadoras ante una falta de acuerdo entre las distintas partes plantean la posibilidad de convocar una huelga que supondría la paralización de la Liga. Y es que, tras un año de negociaciones, las posiciones de la patronal y de los sindicatos siguen alejadas en ámbitos como el salario mínimo anual o la parcialidad. De este modo, se convoca la huelga que contaría con el apoyo del 93% por ciento de las jugadoras. (RTVE.es/EFE, 2019)

La paralización de la Liga afectará, en concreto, a la novena jornada de esta, la cual estaba prevista para finales del mes de noviembre del año 2019 y que, tras la convocatoria de la huelga, no se disputará. Esta será la primera jornada afectada por la huelga de carácter indefinido que se erige como un hecho histórico en el fútbol femenino español. (El Confidencial, 2019)

Tras el parón, las jugadoras acabarían ganando, ya que la huelga se desconvocaría tras las promesas de retomar las negociaciones y buscar una solución que agradase a las jugadoras. Este éxito se ha convertido en un referente a nivel europeo, dando pie a que jugadoras de esta disciplina de otros países comiencen a plantearse una convocatoria de huelga para que se les escuche. El 20 de diciembre fue la fecha elegida para el cierre de las conversaciones y la firma de un documento histórico. (Paniagua, 2019)

Ahinoa Tirapu señala cuales fueron los acuerdos que se dieron durante el periodo de huelga para desconvocar esta y volver a las negociaciones (ANEXO 1):

“La patronal acepto el mínimo de jornada laboral del 75% que se puso como línea roja. A partir de ahí la firma sea postergo por otros detalles, pero lo principal estaba conseguido, una cotización mínima que aportase una serie de derechos laborales a las jugadoras.”

2.3. ACUERDO Y ENTRADA EN VIGOR DEL PRIMER CONVENIO COLECTIVO PARA EL FÚTBOL FEMENINO.

El Real Decreto 1006/1985, de 26 de junio, por el que se regula la relación laboral especial de los deportistas profesionales, ya apuntado con anterioridad, apunta que hay ámbitos o aspectos concretos que deben ser regulados vía Convenio Colectivo.

Teniendo lo anterior presente y conociendo lo acontecido a lo largo del año 2019 en materia de negociaciones y huelga, es a finales de este mismo año cuando las

negociaciones entre sindicatos y patronal consiguen llegar a su fin, consiguiendo un acuerdo vital para la historia y futuro del fútbol femenino español.

Sin embargo, este Convenio Colectivo pactado no sería publicado en el Boletín Oficial del Estado hasta mediados de 2020.

2.3.1. Análisis Comparado con Otras Disciplinas y Países.

Es conveniente tener una perspectiva comparada para entender la necesidad y el derecho que las jugadoras españolas tenían de que se les reconociesen sus derechos. Para ello, se expondrán qué ocurre en otros deportes practicados por mujeres en España y se buscará una comparación con el fútbol femenino extranjero.

El baloncesto femenino vive, en parte, una realidad diferente a la que se da en el fútbol. En esta disciplina existe un Convenio Colectivo desde 2008. Esta regulación existente no es tan completa como la que se ha dado en el fútbol femenino en 2020, pero fue una base sobre la que seguir reivindicando y adquiriendo derechos. Para poder entender el porqué de estos 12 años entre un Convenio y otro debemos comprender el contexto histórico que ambas disciplinas han experimentado. Mientras que el fútbol femenino era perseguido y mal visto por la Sección Femenina y las jóvenes debían practicar este de forma prácticamente clandestina; el baloncesto fue considerado como uno de los deportes que sí que podrían practicar las mujeres, lo que favoreció su desarrollo, aunque este tampoco fue comparable al masculino.

En cuanto al balonmano, gran parte de las jugadoras que forman el seleccionado nacional se ven obligadas a jugar para equipos de ligas extranjeras, ya que en estos pueden dedicarse de forma plena a este deporte, haciendo de él su trabajo y medio por el cual obtener beneficios económicos con los que poder llegar a final de mes. En cambio, en España no existe un Convenio que regule su situación y no se les reconocen muchos derechos de índole laboral, obteniendo, por ejemplo, un salario que oscila los 500 o 700 euros mensuales. (Calonge Calonge, 2019)

La situación que han vivido las jugadoras de voleibol en España es algo distinta a la de otras disciplinas. Durante los años previos a la crisis económica de 2008, la liga de voleibol femenino era una de las principales a nivel europeo, llegando a reunir en esa a las mejores jugadoras en sus diversos equipos, ya que los salarios eran altos y les

permitían un buen nivel de vida dedicándose de forma plena al voleibol. Sin embargo, tras la crisis estas condiciones desaparecieron y dejaron ver una cruda realidad que mostraba una estructura interna pésima. De esta manera, los salarios se han vuelto mucho más bajos y apenas hay jugadoras que cuenten con contratos con los clubes para los que compiten. Así, vemos que sería necesario un texto legal que proteja a las jugadoras frente a la situación actual que viven. (Calonge Calonge, 2019)

Lugo o, más concretamente Burela, un municipio de menos de 10 mil habitantes, es una de las referencias a lo que el fútbol sala femenino se refiere. El equipo local consiguió que en 2018 se alcanzase un acuerdo laboral pionero en el sector. Jugadoras y directivos del club pactaron un texto, a modo de convenio de empresa, por el cual se les garantizaban una serie de derechos como la renovación inmediata en caso de embarazo y ayudas para guarderías y libros de texto. Sin embargo, no es una situación que compartan el resto de los clubes, ni es la mejor situación laboral a la que pueden optar. (Calonge Calonge, 2019)

A continuación, se analizará el plano internacional analizando las ligas más destacadas del mundo, así se podrá comprobar si la situación española es una rara avis o, si en cambio, comparte características con otras ligas de otros países.

En Inglaterra, país en el que nació el fútbol como disciplina deportiva, los miembros de la Federación Inglesa, tachados de retrógrados tiempos después, pensaban que este deporte, durante los años de la Primera Guerra Mundial, se había convertido demasiado popular entre las mujeres y debían actuar. Consecuentemente, decidieron censurar y borrar este del escenario público. Sin embargo, tras la guerra y con el apoyo de muchas mujeres y sus clubes, el fútbol femenino volvió a escena perdurando hasta nuestros días. (Neri & Moreira, 2022)

Recientemente, las jugadoras de la Liga de Inglaterra han logrado que les sean reconocidos una serie de derechos muy similares, en ciertos aspectos, a los que se recogen en el Convenio Colectivo español. De este modo, las futbolistas de la Premier League femenina tendrán cubiertas en su contrato las bajas por maternidad, así como lesiones y enfermedades de larga duración, por primera vez en la historia. El sindicato de jugadoras de Inglaterra ha logrado que se dé un paso muy importante, asentando una base sobre la que se pueda hablar verdaderamente de un fútbol profesional. (ESPN, 2022)

Por otro lado, Francia es, quizás, el país que cuenta con la liga referente a nivel europeo, concretamente, el Olympique de Lyon ha sido el equipo que se ha impuesto en Europa

durante la última década, ganando en varias ocasiones el campeonato europeo. El fútbol femenino francés no vivió un parón de casi 40 años como ocurrió en España y, aunque fue perseguido en una época, cuenta con una trayectoria e historia de, prácticamente, cien años durante los cuales se ha practicado y respaldado, provocando que sea una de las ligas de referencia en la actualidad. (Faipoux, 2020)

La Asociación Francesa de Fútbol lanzó en 2011 un plan que tenía como objetivo principal potenciar el fútbol femenino nacional, tanto el de los clubes que competían cada año en la liga como a la selección francesa. Este plan fue un éxito, los clubes franceses han sido pioneros y grandes rivales a batir, la selección es una de las más preparadas del momento y las licencias federativas de las jugadoras se duplicó. Así mismo, todo ello ha provocado que la liga francesa sea una de las ligas que las jugadoras contemplan como la solución para poder dedicarse al fútbol de forma plena y poder llegar a final de mes sin preocupaciones mayores. (FRANCE24, 2019)

El caso de Estado Unidos será el último que se analice, siendo este, con mucha probabilidad, el país más adelantado en fútbol femenino. En este caso, no se analizará la liga en sí misma, sino que se tratará el caso del combinado nacional, es decir, de la selección femenina de los Estados Unidos. A inicios de 2022, tras ganar un pleito en el que las jugadoras exigían igual salario que el que percibían los hombres en la selección masculina, pudieron llegar a un acuerdo con la Federación del país (USSF) y que, de este modo, quedase esto regulado. (20Minutos, 2022)

“Hay que destacar una Ley que se firmó en Norteamérica en 1972. En ella se potenció que las mujeres y las niñas comenzaran a practicar deportes, asunto que hasta el momento estaba destinado básicamente para el género masculino.” (Fra Pérez, 2019)

Tras haber expuesto distintos deportes y escenarios que existen en diferentes países, vemos que respecto a las demás secciones femeninas de otros deportes en España no hay gran diferencia en cuanto a reconocimiento de derechos y regulación. Sin embargo, al comparar este con la cobertura en otros países se aprecia que sí que hay ligas o federaciones que han dado a sus jugadoras mayor cobertura y reconocimiento. Aun así, hay que entender que se han expuesto las ligas y federaciones de mayor éxito, por lo que sí, en cambio, se presentarían ligas como la alemana u holandesa, se parecerían bastante a la española.

Entendiendo lo anterior, se puede sentenciar que la aprobación del Convenio Colectivo en España supuso un firme paso sobre el que asentar la base de trabajo futura y sobre la que seguir luchando por la adquisición de derechos que les son propios.

2.4. HACIA DONDE NOS DIRIGIMOS.

El futuro se ofrecía incierto. Tras la entrada en vigor del Convenio Colectivo, se seguían apreciando ciertas carencias en una liga que parecía avocada a luchar eternamente por ser profesional y tener que conformarse con el termino profesionalizado.

La promesa de unos estatutos para la constitución de una liga de fútbol profesional que nunca acaban de aprobarse comenzó a generar en las jugadoras un nuevo hartazgo hacia los tribunales, clubes y CSD. La huelga volvía a ser una herramienta que estaba sobre la mesa y no dudarían en usarla de nuevo.

“El patrón se parece bastante a lo que tuvo lugar en 2019 en el camino al convenio colectivo. Por el enquistamiento de la situación; las guerras entre los protagonistas, heredadas en buena medida del enfrentamiento en el masculino entre LaLiga de Javier Tebas y la Federación de Luis Rubiales; la división entre los clubes -Real Madrid, Barcelona y Athletic separados del resto-; y por la respuesta de las jugadoras.” (Calonge Calonge, 2021)

Los Presidentes Joan Laporta, del F.C. Barcelona, y Florentino Pérez, del Real Madrid C. F., fueron los principales culpables de que estos estatutos se retrasasen, ya que se negaban a apoyarlos. A esto, hay que añadir una rivalidad histórica entre presidentes de LaLiga y RFEF, Tebas y Rubiales, que generaban un enfrentamiento que para nada beneficiaba al fútbol.

El Gobierno dio su palabra de que existirá una liga de fútbol femenino profesional en España, la duda es cuándo y a qué precio se producirá esta, ya que, como se ha apuntado, los grandes clubes no apoyan los estatutos y el viento favorable tras los triunfos nacionales no está siendo aprovechado.

En junio de 2021 el CSD aprueba una liga profesional y deja en manos de los clubes los estatutos, es decir, encarga que sean ellos los que entreguen los estatutos por los que se regirá esta nueva liga. Es aquí donde se producen los enfrentamientos.

Por una parte, llega al CSD la propuesta de 12 entidades (todos socios de la patronal del fútbol femenino, primera hermana de la asociación del masculino, dirigida por Tebas) y,

por otra parte, la del Real Madrid, Barcelona y Athletic. Una división que refleja los dos bandos políticos del deporte rey español, con Florentino Pérez y Joan Laporta como firmes opositores a Tebas. (Calonge Calonge, 2021)

Uno de los temas que está generando más tensión es el relacionado con los derechos comerciales individuales, es decir, se debe aclarar qué ceden los equipos para el interés común de la competición. De ahí que los grandes clubes sean los que menos quieran ceder a este respecto.

Sin embargo, en marzo de 2022 los estatutos son entregados al CSD que los aprueba y establece que a partir de la temporada 2022/23 entrarán en vigor y la liga será considerada profesional. José Manuel Franco, presidente del citado organismo, se ve optimista ante este importante paso adelante y lo señala como el primero de muchos para convertir la liga española en una de las referentes a nivel mundial. (EFE, 2022)

El paso siguiente es designar a la Presidenta de la nueva Liga. Hasta la fecha hay tres candidaturas que deberán presentar al menos el aval de cuatro clubes para poder presentarse a la votación. Se erige como principal la encabezada por Beatriz Álvarez, actual Directora General de Deportes del Principado de Asturias y exfutbolista, obteniendo el apoyo de 12 de los 16 equipos de primera División que formarían la liga. Siendo esto así, solo habría cabida para una de las otras dos candidaturas si consiguiese el apoyo de las cuatro entidades restantes, si no, no habría elecciones y Beatriz Álvarez sería designada como Presidenta. (La Vanguardia, 2022)

3. ANÁLISIS DE LA LEGISLACIÓN REFERENTE AL FÚTBOL FEMENINO.

El régimen jurídico aplicable al deporte profesional, más en concreto al fútbol, parece estar siempre en un eterno debate sobre la necesidad de realizar una profunda remodelación de este. Ejemplo claro de esto es la Subcomisión parlamentaria creada en febrero de 2009 para tratar esta problemática. Sin embargo, el trabajo de esta acabó en 2010 y no ha sido hasta hace apenas unos años cuando el debate ha vuelto a nuestra Cámara Alta, esta vez con una reformulación de la Ley del Deporte de 1990.

En 2017, el por entonces presidente del CSD, José Ramón Leta, anunció la elaboración de una nueva ley para el deporte, ley que, según parece, podría aprobarse este año 2022.

Este también anunció el desarrollo de una parte del Real Decreto Ley que regula la distribución de los derechos audiovisuales, así como la regulación de las contribuciones en lo que afecta al fondo de compensación, al desarrollo del fútbol aficionado, fútbol femenino y Segunda B, entre otros. (García Caba, Derecho del Fútbol: Once propuestas de reforma del régimen jurídico vigente, 2018)

Estos aspectos que ya en 2017 comenzarían a trabajarse aún en 2022 siguen sin estar regulados, es decir, la nueva ley del deporte aún no ha sido aprobada por las Cortes y en cuanto a derechos audiovisuales y desarrollo de disciplinas como el fútbol femenino queda trabajo por hacer.

En los posteriores apartados, se analizarán en concreto los marcos jurídicos existentes en el mundo del fútbol, prestando una especial atención al fútbol femenino, para así comprender la realidad legal en la que se encuentra y poder entender la necesidad de la negociación del Convenio Colectivo, así como el análisis de este, que se produjo en 2019.

3.1. NORMATIVA REGULADORA DE LOS PRINCIPALES ASPECTOS DEL FÚTBOL FEMENINO.

3.1.1. Ley 10/1990, de 15 de octubre, del Deporte.

La Ley 10/1990, una ley con más de 30 años de vida en una realidad que ha experimentado tantos cambios y metamorfosis como es el deporte, la convierte en una ley desfasada respecto de la sociedad y del propio deporte.

Sin embargo, esta ley fue pionera en su nacimiento. Como podemos destacar de la propia Exposición de Motivos de la ley, uno de los objetivos principales de esta era el de solucionar el problema eterno sobre las peculiaridades de la organización del deporte profesional, ya que en muchos sectores el deporte profesional se diferencia claramente del no profesional, justificando así la existencia de una estructura de organización y gestión que vele por sus intereses propios.

Del mismo modo, será una ley inédita en cuanto a la creación de Ligas Profesionales. Se instituye por primera vez en el ámbito del asociacionismo deportivo nacional la figura de las Ligas Profesionales, quedando estas como entidades responsables de la organización de los campeonatos oficiales y gozando de una plena autonomía orgánica y funcional.

De este modo, aquellas competiciones no oficiales serían organizadas y reguladas por la federación oportuna. Se aprecia aquí la necesidad existente de que la Liga Iberdrola o Primera División Española de fútbol femenino quedase reconocida como profesional para, así, acorde al artículo 41 de la propia ley, poder tener su organización propia y plena autonomía, desplazando de la ecuación a la RFEF, actual encargada de la liga femenina.

Se encuentra en el artículo 41.3 el sustento de una de las fricciones más recientes, concretamente la relacionada con los estatutos de las Ligas profesionales. Este artículo es el que indica que el CSD es quien debe aprobar los estatutos que se establezcan, previo informe de la federación correspondiente. Entendiendo el conflicto que se daba entre distintos organismos, se entiende, por una parte, el retraso que ha experimentado la aprobación de los estatutos para la creación de la liga profesional de fútbol femenino en España.

Al iniciar un análisis más profundo de la presente ley en lo relacionado con el fútbol femenino, se destaca que ya desde el propio preámbulo de la Ley no se menciona ni en una sola ocasión el deporte femenino ni se hace mención a la intención de incentivar el mismo. Y aunque se podría plantear que el artículo 4 hace referencia mediante el término “medio integrador”, realmente se refiere a los deportistas con diversidad funcional. (Casassa i Busquets, 2019)

Aún a mayores, la presente ley no recoge nada sobre igualdad y prohibición de discriminación, aspectos que si estaban recogidos por la constitución. Sin embargo, hay que entender el contexto y propósito de la ley. Esta se promulgó sin contar entre sus objetivos la no discriminación, es decir, la discriminación de sexo no era una finalidad propia de la ley. El contexto social que se vivía entonces (hace más de 30 años) era muy distinto al actual.

Ahora bien, en sus más de 30 años de vida, el texto legal no ha sufrido ninguna modificación referente a las materias mencionadas, a pesar de que el Estado sí que ha asumido grandes bloques de normativa internacional referente a la igualdad y la eliminación de la discriminación por sexo. De este modo, la propia Ley no da carácter oficial a las ligas femeninas, por lo que las deportistas que compitan en ellas seguirán siendo tratadas como amateurs. De esta última afirmación se entiende la dificultad para la obtención de Convenios Colectivos, comisiones mixtas en casos de impagos, ni, por tanto, ligas profesionales. (Casassa i Busquets, 2019)

“Nos encantaría hablar de brecha salarial porque eso, al menos, sería decir que hay salarios. Pero no, muchísimas jugadoras están con un contrato mercantil, no uno laboral, y en unas condiciones muy precarias... El problema de base es que la Ley de Deporte no reconoce a las mujeres como profesionales” (Caleya Zambrano, 2018)

La inmensa mayoría de deportistas no gozan de un contrato laboral y, por consiguiente, no cotizan a la Seguridad Social, quedando desamparadas en caso de lesiones o embarazos.

Se aprecia, con el análisis realizado que esta Ley ha dificultado la dedicación de las mujeres a disciplinas deportivas, ya que, en la mayoría de los casos no gozan de unas condiciones laborales dignas, como ocurre en el caso de los hombres. Todo ello, ha provocado que en casos como el fútbol femenino se haya tenido que esperar hasta 2022 para que se establezca la primera liga de fútbol profesional y hasta 2021 para contar con el primer Convenio colectivo en el mismo sector.

No se debe olvidar, como ya se ha señalado con anterioridad, que desde el Ejecutivo se está llevando a cabo un proyecto de ley para reemplazar esta ley de Deporte que ha quedado desfasada y anticuada.

3.1.2. Real Decreto 1006/1985, de 26 de junio, por el que se regula la relación laboral especial de los deportistas profesionales.

La relación laboral de los deportistas profesionales es considerada una relación especial, así lo establece el artículo 2.1 del Estatuto de los Trabajadores, quedando, de este modo, regulada por el Real Decreto 1006/1985, cuyo artículo 1 enuncia lo siguiente: *“El presente Real Decreto regula la relación especial de trabajo de los deportistas profesionales, a la que se refiere el artículo segundo, número uno, apartado d) del Estatuto de los Trabajadores”*.

El artículo 21 del Reglamento establece, además, que todos aquellos aspectos que no queden regulados por el presente texto jurídico deberán regirse por lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y demás leyes laborales que sean de oportuna aplicación.

En virtud del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores tienen como derechos elegir libremente su profesión, libre sindicalización, negociación colectiva, la posibilidad de

adoptar medidas de conflicto colectivo, el derecho a la huelga, el derecho de reunión y el derecho de información, consulta y participación en la empresa. De la misma ley, obtenemos que los trabajadores no pueden ser discriminados por razón de sexo, además de que también se prevé la promoción y formación profesional en el trabajo. La cuestión a este respecto es saber si los derechos que se recogen en este texto jurídico son de aplicación también a los deportistas profesionales. (Casassa i Busquets, 2019)

Además, son varios los artículos del Real Decreto que quedan en manos de los contratos individuales o Convenios Colectivos puntos concretos de los contratos de los deportistas profesionales, tales como la retribución o la jornada laboral. Los hombres disponen de convenios en la mayoría de disciplinas deportivas, no siendo así el caso de las mujeres, surgiendo los problemas que se han ido exponiendo a lo largo del trabajo. La disposición de un Convenio Colectivo no debería ser considerada como un lujo, sino algo normal y común entre trabajadores, por muy distinto que pueda ser su trabajo, ya que, si observamos trabajos no relacionados con el deporte, en la mayoría se encuentran Convenios que regulan el sector.

Lo expuesto en el párrafo anterior se complica aún más en aquellos casos en los que la deportista no goza de un contrato laboral, ya que no tendrá ninguna prueba para hacer valer los derechos que le son propios.

En la misma línea que el Real Decreto se encuentra el Estatuto de los Trabajadores en cuanto a la designación, mediante contrato privado o Convenio Colectivo, de las condiciones de los contratos de los deportistas. Por ejemplo, el artículo 34.1 del Estatuto señala lo siguiente: *“La duración de la jornada de trabajo será la pactada en los convenios colectivos o contratos de trabajo.”*

Apreciando lo anterior, el Estatuto, aunque se contemple de forma auxiliar o subsidiaria hay casos en los que puede generar el mismo vacío que el Real Decreto.

Sin embargo, se puede apreciar una diferencia en virtud del artículo 28 del Estatuto y es que este sí que hace referencia a los salarios que deben percibir los deportistas, haciendo, del mismo modo, referencia a la no discriminación por sexo. El artículo mencionado cita lo siguiente: *“El empresario 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.”*

Aun con este artículo, si acudimos a la lista Forbes (Forbes, 2022) sobre deportistas mejor pagados podemos apreciar la cruda realidad, siendo muy diferentes los salarios que reciben unos y otros. La realidad muestra una brecha salarial muy considerable.

Con los dos últimos artículos mencionados vemos, de nuevo, la importancia de los Convenios Colectivos, siendo estos una verdadera fuente reguladora de derechos y en casos como el de las deportistas profesionales se vuelven vitales para garantizarles a estas unas condiciones dignas y en equidad con los hombres. Además, su importancia también está contemplada en el artículo 82 del Estatuto, que detalla lo siguiente: *“Los convenios colectivos, como resultado de la negociación desarrollada por los representantes de los trabajadores y de los empresarios, constituyen la expresión del acuerdo libremente adoptado por ellos en virtud de su autonomía colectiva. 2. Mediante los convenios colectivos, y en su ámbito correspondiente, los trabajadores y empresarios regulan las condiciones de trabajo y de productividad. Igualmente podrán regular la paz laboral a través de las obligaciones que se pacten. 3. Los convenios colectivos regulados por esta ley obligan a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia.”*

Ahora bien, analizando el escenario en el que nos encontramos y teniendo en cuenta que existen convenios colectivos para los hombres deportistas, ¿por qué no aplicar estos también a las mujeres? La abogada María José López da la respuesta, centrándola en la consideración especial del deporte y en la propia figura de la mujer. Es decir, se quiere que las reglas y derechos sean los mismos, ahora bien, no hay que olvidar que mujeres y hombres difieren en ciertas características propias. El cuerpo de una mujer y su desarrollo, las etapas que esta pueda experimentar a lo largo de su vida, como puede ser el caso del embarazo y posterior maternidad, no se tienen en cuenta en los convenios existentes y, por tanto, no gozan de una concreta regulación. Esta situación establece dos modos de proceder distintos: crear un convenio que protegiese en específico a las mujeres o ampliar los que ya existen y se aplican a los hombres. (Casassa i Busquets, 2019)

Por otro lado, el Real Decreto 1006/1985 considera que las causas establecidas válidamente en los diferentes contratos como causas de extinción de estos serán suficientes para rescindirlos. Del mismo modo, se introduce como límite, en el mismo precepto, considerando invalidas aquellas cláusulas que sea un claro abuso de poder por parte del club o entidad deportiva oportuna.

Atendiendo al artículo 13.g) se entiende que se produce manifiesto abuso cuando la entidad deportiva haga uso de su posición de poder “de empresario” para introducir cláusulas en el contrato de los deportistas que puedan dar lugar a situaciones de vulneración, suspensión o perjuicio de los derechos que les son propios. A este respecto, se encuentran las cláusulas antiembarazo que, aun siendo inválidas e ilegales, siguen apareciendo en contratos de deportistas, las cuales se ven obligadas a firmar estos. (Suárez González, 2016)

El Tribunal Constitucional se ha pronunciado a este respecto en la Sentencia 17/2003, de 30 de enero, declarando nulas de pleno derecho estas cláusulas. Sin embargo, aun con la interpretación del Tribunal, no han desaparecido estas cláusulas de los contratos. De este modo, se podría considerar que la decisión judicial de la citada sentencia, la cual reconoce el derecho de la demandante a no ser discriminada por ser madre, no es idónea para acabar con las prácticas mencionadas, ya que ninguna ley regula, aun casi 20 años después de la sentencia, o se hace eco de la protección de las mujeres y madres.

Por último, se ha de destacar el papel de la Asociación para Mujeres en el Deporte Profesional, teniendo como objetivo principal la persecución de las desigualdades en la profesionalidad del deporte en todos los sectores que conviven en la familia deportiva. Entre sus principales acciones se encuentran conseguir un capítulo específico para el fútbol femenino en la nueva Ley del Deporte y la elaboración del Estatuto del Deportista. (Casassa i Busquets, 2019)

3.2. NORMATIVA REFERENTE A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.

3.2.1. Marco Constitucional y Legal.

La negociación colectiva encuentra su regulación en España a partir del artículo 37.1 de la Constitución, desarrollándose principalmente en el Título III del Estatuto de los Trabajadores, en los artículos 31 y siguientes del Estatuto Básico del Empleado Público y en el Código Civil. En este marco, se puede apreciar la importancia tanto de los convenios como de la negociación colectiva en el ámbito de las relaciones laborales en España. (Sastre Ibarreche & Morato García, 2017)

Atendiendo al artículo 37 de la Constitución: *“1. La ley garantizará el derecho a la negociación colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y empresarios, así como la fuerza vinculante de los convenios.”* Se aprecia como la norma suprema

encomienda a la ley que garantice el derecho a la negociación colectiva. Basándose en esta premisa, ha sido el Estatuto de los Trabajadores la ley encargada en asegurar este derecho.

De este modo, se contempla en el artículo 82.1 de la citada ley el concepto de convenio, así como que este es fruto de un proceso de negociación colectiva, la cual se lleva a cabo a través de los representantes de los trabajadores y de los empresarios. Este acuerdo entre partes que se ve reflejado en el convenio colectivo velará, según el artículo 82.2, por la paz laboral a través de las obligaciones que se pacten, obligaciones que se basarán en condiciones de trabajo y de productividad.

3.2.2. Breve Apunte sobre el Conflicto Colectivo.

Se puede definir el conflicto colectivo como una discusión o controversia entre empresarios y trabajadores, manifestada, en general, externamente y que tiene su origen en las relaciones laborales. De este modo, el conflicto colectivo debe versar sobre condiciones de trabajo y no a cualquier tipo de condiciones sociales o económicas. De igual manera, quedarían excluidos aquellos conflictos que se motivasen frente a sujetos que no sean los empresarios, así como aquellos basados en cuestiones extralaborales. (Sastre Ibarreche & Morato García, 2017)

Un conflicto de trabajo tendrá el carácter de colectivo cuando este interés sea general y colectivo, siendo este interés el que afecta de forma genérica y indiferenciada a un conjunto de trabajadores, entendiéndose por grupo de trabajadores una categoría y no un mero conjunto de sujetos individuales. (Sastre Ibarreche & Morato García, 2017)

En cuanto al marco legal, las principales normas que se encuentran en el ordenamiento jurídico español sobre los conflictos colectivos son los artículos 28 y 37 de la Constitución; el Estatuto de los Trabajadores; el Real Decreto 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones laborales; la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social; y los acuerdos sobre solución extrajudicial o autónoma de conflictos.

Es conveniente tener presente a este respecto la jurisprudencia del Tribunal Constitucional sobre esta materia. Cabe citar la STC 11/1981, 8 de abril, la cual recoge nueve pronunciamientos de inconstitucional, en base al Real Decreto de Relaciones Laborales.

3.2.3. La Negociación Colectiva en el Ámbito del Deporte Profesional.

La eficacia general que se relaciona con los convenios colectivos estatuarios, recogida en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, requiere el cumplimiento, por parte de los sujetos negociadores, de las normas establecidas en el Título III del Estatuto, con especial relevancia, las vinculadas a la legitimación negocial, es decir, aquellas que se recogen en los artículos 87 y 88 de la misma Ley. En correlación con lo anterior, parece lógico que la eficacia personal extra que el legislador otorga al convenio estatuario deba condicionarse a la concurrencia de suficiente poder negociador por parte de quienes deban contar con poder para ello. (Correa Carrasco, 2021)

Ahora bien, en lo que atañe más concretamente a los convenios colectivos o negociación colectiva de los deportistas profesionales siguen sin encontrar un adecuado encaje en el modelo diseñado en el Estatuto de los Trabajadores. Debemos tener presente que la unidad de negociación de los convenios que se suscriben en este ámbito se encuentra delimitada por la práctica del deporte profesional en una determinada modalidad deportiva. En este caso, se trataría de los denominados como “convenios franja”, ya que sólo se aplican a los deportistas profesionales, en tanto que se entiende por estos a un “grupo de trabajadores con perfil profesional específico”, tal y como marca el artículo 87.1 del Estatuto, sin ser, por lo tanto, de aplicación al resto de empleados de la entidad deportiva oportuna. (Correa Carrasco, 2021)

Entendido lo expuesto, se aprecia la aparición de ciertos problemas a este respecto. Al contar los convenios mencionados con una dimensión supraempresarial no encuentran cabida en el modelo estatuario, ya que en este solo se conciben reglas para negociar convenios franja a un nivel empresarial. De este modo, la negociación colectiva en el ámbito del deporte profesional sería, consecuentemente, extraestatutaria, dado el carácter indisponible de las normas sobre legitimación negocial.

Podría existir una alternativa consistente en una reconducción de los procesos de negociación en este ámbito concreto a las reglas previstas para la negociación colectiva supraempresarial, sin olvidar la peculiaridad de que se trata de convenios franja y que estos tienen ciertas particularidades. Sin embargo, no parece ajustarse a los requisitos que se establecen, al menos en lo relacionado con la representación social que se recoge en los artículos 87.2 y 88.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Los requisitos anteriormente mencionados versan sobre la existencia de estructuras de representación unitaria, siendo el número de representantes electos por cada sindicato el criterio determinante para verificar la representatividad requerida en cada caso. En consecuencia, la ausencia de representantes unitarios en el sector del deporte profesional dificulta o, incluso, impide la posibilidad de que pueda aplicarse análogamente las reglas previstas para la negociación colectiva sectorial.

Existiría otra alternativa consistente en una interpretación más flexible de las reglas establecidas para la negociación en el seno de grupos de empresas o empresas en red. Aun así, esta otra alternativa tampoco resolvería el problema planteado, ya que estas últimas reglas mencionadas se remiten a los requisitos de legitimación propios de la negociación colectiva sectorial, volviendo a ocasionar el problema apreciado con anterioridad. (Correa Carrasco, 2021)

Por tanto, tras lo expuesto, cabe sentenciar que, tras las particularidades vistas en relación a los intereses colectivos del deporte profesional, la única vía para negociar convenios colectivos de eficacia general requeriría una reforma de las reglas de legitimación negociada que facilitase y recogiese la creación de convenios franja supraempresariales. A este respecto, uno de los ámbitos que se debería reformar es el relacionado con el modo en el que se articula la participación de la representación sindical en los procesos de negociación que se lleven a cabo en cada modalidad deportiva, entendiendo que estos serían los sujetos oportunos para negociar, evitando, así, que este papel lo realizase la representación unitaria, la cual goza de una configuración funcional y orgánica tan rígida que sería incompatible con las características propias, ya expuestas, del deporte profesional.

3.3. CONVENIO COLECTIVO PARA LAS FUTBOLISTAS QUE PRESTAN SUS SERVICIOS EN CLUBES DE LA PRIMERA DIVISIÓN FEMENINA DE FÚTBOL.

3.3.1. El carácter extraestatutario del Convenio Colectivo del Fútbol Femenino.

En línea con lo expuesto en el epígrafe anterior, cualquier convenio colectivo negociado en el espacio del deporte profesional debe calificarse como extraestatutario y, de este modo, contaría con una eficacia personal limitada, ya que solo quedarían amparados por este los deportistas y clubes representados por los firmantes del convenio.

Sin embargo, la calificación anterior ha resultado irrelevante en términos prácticos, ya que se ha desplegado, de facto, una eficacia personal general, en relación con el monopolio representativo ostentado por las partes firmantes y la ausencia de controversias al respecto. De este modo, se podría afirmar que los convenios colectivos gozan de presunción estatutaria. Es más, el propio contenido de estos incluye cláusulas de afectación general, aplicándose a la totalidad de clubes y jugadores que integran la disciplina jurídica concreta. (Correa Carrasco, 2021)

Con la irrupción en escena del sindicato Futbolistas-ON el monopolio antes citado se acaba. Este nuevo sindicato le compite el espacio representativo al que, hasta entonces, había gozado de ser el único en el sector: AFE. Esta lucha por hacerse con poder en el marco de la representación ha generado diversas disputas que, al ser ajenas al Convenio Colectivo aquí analizado, no se traerán a análisis. Ahora bien, sigue habiendo disputas por marcar el peso relativo que ambos sindicatos, junto con otros nuevos que parecen, ostentan en el marco de representación en el ámbito del deporte profesional. De esto, se ponen de manifiesto ciertas insuficiencias de la configuración legal de los derechos colectivos para ajustarse a las peculiaridades del deporte profesional.

Prueba de esto último es la negociación del Convenio que aquí se analiza, donde han aparecido tres sindicatos realizando las labores propias de la representación social de la comisión negociadora, poniendo de relieve la compleja conexión de los intereses en juego, debido, entre otros aspectos, a la ausencia de un marco normativo que sirva de referente aplicativo. Ni tan siquiera la culminación del Convenio ha conseguido acabar con la conflictividad generada, ya que UGT llevo a cabo una impugnación de este que causó el retraso de la publicación oficial del mismo. (Correa Carrasco, 2021)

Para entender el carácter extraestatutario ya mencionado, sería conveniente analizar de una forma profunda la SAN de 21/07/2020, la cual brinda ciertas apreciaciones sobre el carácter extraestatutario del convenio colectivo. Sin embargo, el análisis detallado de esta Sentencia podría suponer la elaboración de un artículo propio, excediéndose de lo pretendido en este estudio, por lo que se ha creído conveniente la mera mención de dicha resolución.

3.3.2. Análisis de aspectos concretos del Convenio Colectivo.

En los posteriores apartados se llevará a cabo un análisis de aspectos concretos que el Convenio Colectivo para el Fútbol Femenino ha regulado, estudiando, así, en qué consisten y qué se recoge en ellos concretamente. Para ello, servirá de guía un artículo publicado por la Catedrática Remedios Roqueta (Roqueta Buj, 2021)

3.3.2.1. Duración del contrato de trabajo deportivo.

El artículo 16 del Convenio es el que regula los tipos de contrato en cuanto a la duración de estos. Como refleja el artículo: *“El contrato suscrito entre el Club/SAD y la Futbolista tendrá siempre una duración determinada, con una fecha expresa de finalización, aunque ésta se refiera a una determinada competición o número de partidos.”* Además, esta regulación no es propia del presente Convenio, sino que el RD 1006/1985 recoge algo similar en su artículo 6: *“La relación laboral especial de los deportistas profesionales será siempre de duración determinada, pudiendo producirse la contratación por tiempo cierto o para la realización de un número de actuaciones deportivas que constituyan en conjunto una unidad claramente determinable o identificable en el ámbito de la correspondiente práctica deportiva.”*

En la fecha en la que el Convenio se negoció y aprobó estas cláusulas no generaban discusión ninguna, ahora bien, la realidad ha cambiado y tras la reforma laboral vía Real Decreto Ley 32/2021 el contrato temporal prácticamente desaparece, quedando únicamente dos opciones para casos concretos contemplados por la misma Ley.

Sin embargo, no es que este sea un comportamiento residual del fútbol femenino, es más, como se ha apuntado el Real Decreto por el que se regula las relaciones laborales de los deportistas profesionales también reconoce esta duración determinada, por lo que habrá que atender a si las características del sector del deporte profesional son tales como para mantener una especialidad también en relación con el tipo de contratos que se llevan a cabo en este. Del mismo modo, si lo último no fuese posible, podría plantearse, aunque siendo un perjuicio para los deportistas, si en vez de contratos laborales estamos ante contratos mercantiles de prestación de servicios o similares.

Se presumirá la regulación especial de estos contratos laborales, para poder analizar lo recogido por el Convenio a este respecto.

El artículo 16 menciona también que, si existe intención de prolongar el contrato, deberá existir un mutuo acuerdo entre las partes. Se señala del mismo modo el proceso a seguir para conseguir una prórroga de este.

Sin embargo, estos son trámites comunes en el mundo del deporte y lo que interesa es una cláusula en relación con el embarazo. En concreto, se plantea que ocurriría si la jugadora está embarazada en su último año de contrato, dando lugar a dos posibilidades, recogidas en el artículo 39 CCFF: “a) *La renovación del contrato por una temporada adicional en las mismas condiciones que tenía en la última temporada.* b) *La no renovación del contrato.*”

De este modo, será decisión de la futbolista si tras su embarazo decide renovar una temporada más con su club o, por el contrario, dar por terminada la relación laboral.

3.3.2.2. Contrato de trabajo a tiempo parcial.

Se contempla en el Convenio la posibilidad del contrato a tiempo parcial, concretamente determina lo siguiente en el artículo 7: “la jornada de los contratos a tiempo parcial no podrá ser inferior en cómputo global al 75 % de la jornada ordinaria de trabajo efectivo establecida en el convenio durante la vigencia del mismo.”

Tanto Ahinoa Tirapu como AFE (ANEXO 1 y ANEXO 2) indicaron que esta fue una de las mayores controversias a tratar durante la negociación colectiva, ya que entendían que en el ámbito del deporte profesional no podía existir la parcialidad, es decir, las jugadoras debían dedicarse de forma plena al fútbol para poder ser verdaderas profesionales. Las jugadoras establecieron una línea roja en el 75%, límite que la patronal acabaría aceptando.

De este modo, entendemos que esta parcialidad se crea para que ciertos clubes más humildes puedan afrontar el pago de los contratos pudiendo rebajar los salarios en función de la parcialidad o no que se dé.

3.3.2.3. Tiempo de trabajo y periodos de descanso.

El primer hecho a destacar es que en el presente Convenio se rebaja la duración máxima de la jornada ordinaria a siete horas diarias y a 35 horas semanales de promedio en cómputo semestral, así lo recoge el artículo 7.

“Las Futbolistas tendrán derecho a un descanso semanal mínimo de un día y medio que deberán ser disfrutados de forma continuada.” Esta mención del artículo 9 CCFF aclara que no se permite el fraccionamiento y disfrute interrumpido del descanso semanal.

Prosiguiendo, el artículo 11 estipula lo siguiente: *“Las Futbolistas Profesionales disfrutarán de los días de descanso que establezca el calendario laboral de cada año, a excepción de aquellos que coincidan con un partido de fútbol o en las 48 horas anteriores, si se jugase en campo propio, o 72 horas, si se jugase en campo ajeno, en cuyo caso será trasladado su disfrute a otro día de la semana, de mutuo acuerdo.”* De este modo, como ya señaló la doctrina en virtud del Convenio Colectivo para el Fútbol Profesional, desde la perspectiva del propio deportista es bastante criticable, ya que a este no se le garantiza ningún día fijo de descanso al año. Cabe indicar, que nada obstaculiza a que mediante Convenio Colectivo se establezcan varios días festivos de obligado descanso, como marca el mismo artículo 11 en relación con ciertos días en el periodo de Navidad. (Roqueta Buj, 2021)

El artículo 10 CCFF es el que regula las vacaciones, estableciendo que las futbolistas tendrán derecho a 30 días de vacaciones retribuidas, teniendo que ser al menos 21 de esos días continuados. No podrá sustituirse, en ningún caso, el periodo de vacaciones por una compensación económica.

3.3.2.4. El salario.

El artículo 22 del Convenio establece cuales serán aquellas partidas que serán entendidas como retribución de la futbolista profesional. Este artículo indica lo siguiente: *“Los conceptos salariales que constituyen la retribución de una Futbolista Profesional son entre otras: Prima de Contratación o Fichaje, Prima de Partido, Sueldo Mensual, Pagas Extraordinarias, Premio de Antigüedad y Derechos de Explotación de Imagen.”*

De este modo, queda establecido un sistema de retribución del trabajo a tiempo, aunque este no se da en su forma más pura, ya que también se tiene en cuenta el rendimiento de la futbolista. Así mismo, los clubes podrán llevar a cabo acuerdos o pactos con las futbolistas con relación a otras partidas como pueden ser las primas por ganar partidos, títulos o por ascender o descender, entre otras. (Roqueta Buj, 2021)

En relación a la explotación de los derechos de imagen, el artículo 27 del Convenio recoge lo siguiente: *“Para el caso de que la Futbolista explote en su propio nombre sus derechos de imagen, por no haber sido estos cedidos temporal o indefinidamente a terceros, la cantidad que el Club/SAD satisfaga a aquella por la utilización de su imagen, nombre o figura con fines económicos, tendrá la consideración de concepto salarial, de conformidad con lo establecido en el artículo 22 del presente convenio colectivo. En tal supuesto, la cantidad acordada deberá constar por escrito, ya sea a nivel individual o de la plantilla del Club/SAD. En todo caso la Futbolista no cederá al Club/SAD la explotación de su imagen de forma universal, sino el uso y para el contexto de esta competición, salvo pacto expreso a tal efecto.”*

De este modo, si los derechos de imagen son explotados directamente por la futbolista través del club, se entiende que la cantidad que se reciba por esta acción tiene la consideración de salario. En cambio, si la futbolista cede sus derechos de imagen a una sociedad mercantil (como puede ser el club para el que compite) se entiende que las cantidades económicas que de los derechos de imagen se deriven no se considerarán salario, sino que son fruto de una relación de carácter mercantil.

En lo referido a la cuantía salarial, el artículo 23 del presente Convenio contiene la siguiente regulación: *“Cada Futbolista Profesional a la que se aplique este convenio, deberá percibir como mínimo la cantidad bruta anual de 16.000 euros a tiempo completo o la cantidad proporcional que corresponda en función de la jornada pactada con la Futbolista, con los límites establecidos en el apartado del art. 7 del presente convenio. Dicha cantidad tendrá efectos retroactivos desde el 1 de julio de 2019.”*

Se fija en 16.000 euros brutos anuales la cantidad mínima que las jugadoras deberá recibir. Ahora bien, como ya se expuso con anterioridad, el Convenio recogía la posibilidad de contratos a tiempo parcial siempre y cuando estos fuesen de, al menos, el 75% de la jornada. Siendo esto así, las jugadoras que tengan este tipo de contrato recibirán, como mínimo, 12.000 euros brutos anuales, ya que es la cantidad correspondiente al 75% de la jornada total.

Los contratos que no cumplan estas especificaciones a la fecha de entrada del Convenio Colectivo deberán adaptarse y que reflejen las cantidades mínimas que han sido expuestas. (Roqueta Buj, 2021)

A modo de aclaración, el nivel retributivo que el artículo 23 recoge tiene una función de mínimo, es decir, será la cantidad mínima que las futbolistas deban recibir, ahora bien, los clubes pueden mejorar estas cantidades vía contratos con sus jugadoras.

Por último, con relación a lo que a salario se refiere, el Convenio no se ha planteado la necesidad de complementar el mecanismo del FOGASA a través de técnicas de derecho privado que aseguren los créditos salariales de las futbolistas profesionales frente a las situaciones de insolvencia de los clubes y entidades deportivas, como si se ha recogido en los convenios colectivos que rigen en el ámbito del deporte profesional masculino. Por tanto, el crédito salarial de las futbolistas profesionales solo gozará de las garantías generales que se recogen en el Estatuto de los Trabajadores. (Roqueta Buj, 2021)

3.3.2.5. Derechos de formación.

En relación con el artículo 14.1 del Real Decreto 1006/1985, el artículo 20 del Convenio regula la compensación por preparación o formación en el fútbol femenino. de este modo, los clubes tienen la obligación de incluir en una *Lista de Compensación* a las jugadoras cuyos contratos vayan a vencer por cumplimiento del periodo pactado en el mismo, salvo que haya sido acordada una prórroga de este. El club deberá fijar en esta lista el importe de la indemnización en relación con la preparación y formación que deberá asumir el nuevo club que pretenda contratar los servicios de la futbolista en cuestión. Ahora bien, solamente podrán ser inscritas en esta lista las jugadoras menores de 23 años a fecha 30 de junio del año que corresponda. (Roqueta Buj, 2021)

En el caso de que una jugadora que estuviese inscrita en la lista no fuese contratada por ningún otro club, deberá seguir en el actual durante una temporada con los términos y condiciones que el contrato finalizado recogiese.

3.3.3. Análisis del Convenio Colectivo desde la perspectiva de la Igualdad.

El presente análisis se llevará a cabo comparando los dos convenios existentes en el ámbito del fútbol, siendo uno destinado a la categoría masculina y otro a la femenina.

Antes de adentrarnos en el análisis en sí, cabe dejar claro que la firma del Convenio para el Fútbol Femenino ha supuesto la consecución de unas condiciones laborales y unos

derechos mínimos, que no hay que menospreciar, pero que, del mismo modo, pueden no ser suficientes y deberán mejorarse próximamente.

El Convenio del Fútbol Masculino, a diferencia del Femenino, se aplica a todos aquellos futbolistas que sean parte de clubes adscritos a la Liga Nacional de Fútbol Profesional, es decir, será de aplicación no solo a los jugadores de la Primera División, sino también a los de Segunda División. En el caso del Convenio del Fútbol Femenino solo se realiza una mención similar para las futbolistas de filiales, las cuales si cumplen unos requisitos concretos pueden ser objeto del Convenio. Sin embargo, no hay ninguna mención a otras categorías femeninas que no sea la Primera División. Expuesto lo anterior, se comprueba que el Convenio Masculino tiene un ámbito de aplicación mucho más amplio que el Femenino. (Gezuraga Mena, 2021)

Otra cuestión para tratar es las diferencias que existen respecto a la retribución de los y las futbolistas. Esta es mucho menor en el caso de las futbolistas, las cuales han logrado que mediante el Convenio se les fije una cantidad mínima a percibir de 16.000 euros brutos anuales. Sin embargo, las diferencias entre sexos siguen siendo abismales y es que los futbolistas de la Primera División reciben diez veces más en concepto de retribución que las jugadoras de la Primera División Femenina. Es más, los futbolistas de la Segunda División reciben también cinco veces más que ellas. (Gezuraga Mena, 2021)

En el Convenio para el Fútbol Femenino se han recogido otra serie de novedades que el Masculino no contempla. Entre otras, se pueden destacar las cláusulas en relación con el embarazo o la creación de la lista de compensación. Sin duda, ha sido un punto de inflexión para el favorecimiento y expansión del fútbol femenino a nivel nacional.

La mayoría de las diferencias expuestas, sobre todo de carácter económico, derivan de una segregación por sexos en el mundo del fútbol. La existencia de competiciones separadas por sexos genera que las condiciones en las que se encuentran los y las futbolistas sean plenamente distintas, como se puede apreciar en los Convenios Colectivos para cada sexo.

Ahora bien, tanto las futbolistas como los futbolistas realizan un mismo trabajo consistente en prepararse física y técnicamente para competir, pero, sin embargo, existen dos Convenios Colectivos diferentes para hombres y mujeres.

La existencia de convenios colectivos distintos en función del sexo para un mismo trabajo hace del fútbol un sector laboral realmente especial y excepcional, generando unas condiciones de trabajo radicalmente diferentes para unos y otros. Es decir, en el fútbol español existen dos convenios referidos a actividades idénticas con la única particularidad de la segregación por sexos en base a la especialización del deporte. De este modo, parece ilógico que puedan convivir dos convenios referidos a la misma actividad profesional en el ámbito estatal.

Aunque este tema se planteó anteriormente en este trabajo, cabría plantearse, de nuevo, la posibilidad de unificación de convenios. El Convenio de Fútbol Masculino reconoce diferentes condiciones laborales para Primera y Segunda División. De este modo, cabría plantearse si esta categorización pudiera también extenderse al ámbito femenino. de esta forma, se crearía una categoría más que recogiese el fútbol femenino y en la que se podría recoger las particularidades de este sector. (Gezuraga Mena, 2021)

Esta teoría defendida por parte de la doctrina es del mismo modo cuestionable, ya que podría seguir dándose una discriminación por sexo al concebir que las futbolistas de la Liga Iberdrola tendrían unas condiciones laborales diferentes y, en muchos casos, inferiores a las que se les reconocen a los futbolistas de la Primera División Masculina. Este será uno de los temas a tratar en el posterior apartado referente a posibles cambios en la legislación y regulación laboral existente en el mundo del fútbol, especialmente en el femenino.

4. POSIBLES REFORMAS EN RELACIÓN CON LAS CONDICIONES LABORALES Y DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL FÚTBOL. ESPECIAL ATENCIÓN AL FÚTBOL FEMENINO.

4.1. NUEVA LEY DE DEPORTE.

En noviembre de 2021 el Gobierno aprobaba el anteproyecto de la nueva Ley de Deporte que vendría a sustituir la ya mencionada con anterioridad Ley de 1990. De este modo, el Consejo de Ministros ha aprobado el anteproyecto impulsado por el Ministerio de Cultura y Deporte y el Consejo Superior de Deportes. Sin embargo, aún en junio de 2022 sigue sin haberse aprobado en el Congreso de los Diputados.

El propio Ministro Miquel Iceta ha definido el texto jurídico como una Ley que avanza en valores y ha valorado su necesidad, al adaptarse a la actividad deportiva actual, que ha experimentado un crecimiento exponencial en las últimas décadas. (Consejo Superior de Deporte, 2021)

Entre las principales novedades que la Ley incluye se encuentran el derecho a la actividad física y al deporte como actividades esenciales; promueve la igualdad y la inclusión en todos los niveles; dota de seguridad y estabilidad a las distintas figuras de personas deportistas; actualiza el modelo de las diferentes entidades; y unifica las funciones públicas y privadas de las organizaciones deportivas, regulando, entre ellas, las competencias del propio Consejo Superior de Deportes. Además de la dimensión social, incluye también aspectos como la transición ecológica y la innovación digital en el sector.

En relación con la igualdad, carácter que se destacó ausente en el análisis realizado de la Ley de 1990, el anteproyecto fija como uno de sus principios básicos que el deporte no puede ser un sector de carácter puramente masculino y que vete la llegada de mujeres a puestos de responsabilidad. Para conseguir este objetivo, se incluyen diferentes mecanismos para conseguir que las diversas entidades, tanto públicas como privadas, logren que sus plantillas y órganos sean los más equitativas posibles. (Consejo Superior de Deporte, 2021)

En lo relacionado con las deportistas, la nueva Ley buscaría reducir la pérdida de derechos que las mujeres sufren al quedar embarazada, como pueden ser la pérdida de votos en asambleas, la dificultad para conciliar y la reincorporación tras la maternidad. (EUROPA PRESS, 2021)

Desde AFE se solicitaba a Federación y CSD que los salarios de las futbolistas de la selección nacional fuesen idénticos al de la selección masculina, cláusula que no quedaba recogida en la Ley. (Pato Lorente, 2022)

La RFEF en una reunión con las jugadoras del seleccionado nacional y sus representantes acordó que esta petición sería una realidad y los salarios se equipararían.

Tras lo expuesto, se observa que esta ley introducirá, aunque quizás no muy extensamente, materias que la actual Ley aplicable de 1990 no menciona como es el caso de la igualdad o el deporte femenino. Sin duda, es un gran avance que tanto deportistas como sindicatos han contemplado de satisfactorio, pero al que aún le queda grandes

derechos que recoger. En la entrevista realizada a Ahinoa Tirapu (ANEXO 1) se destaca esta cuestión, entre otras:

“Creo que la nueva ley del deporte, calificar la liga como profesional y la mejora del convenio que, a día de hoy, esta denunciado son suficientes para que el futbol femenino este protegido.”

4.2. NEGOCIACIÓN DE UN NUEVO CONVENIO.

El Convenio Colectivo de 2020 que se analizó con anterioridad se encuentra denunciado. Denunciar un Convenio significa que una de las partes firmantes de este, pudiendo ser la patronal o los representantes de los trabajadores, notifica a la otra parte la intención de volver a negociar un nuevo convenio colectivo.

El propio Convenio contempla en su artículo 5 la posibilidad de prorrogar este si no es denunciado, al producirse la denuncia por parte de AFE la negociación sobre un nuevo convenio debe comenzar. Sin embargo, esta no va al ritmo esperado y la huelga vuelve a ser una herramienta planteada para acelerar esta negociación.

La denuncia realizada por AFE busca mejorar ciertas condiciones que creen que deben ajustarse a la nueva liga profesional que comenzará en la temporada 2022/2023. Las principales pretensiones u objetivos que desde el sindicato se recogen son que se amplie el ámbito de aplicación, incluyéndose así también a la totalidad de jugadoras con ficha de filial; poner fin a la parcialidad, es decir, eliminar la posibilidad de contratos al 75% de la jornada y que todos ellos sean de jornada completa; mejorar el apartado sobre riesgos laborales; aumentar el salario mínimo, establecido en la actualidad en 16.000 euros brutos anuales, aunque aún no se ha hecho pública la cantidad que se solicita desde el sindicato; garantizar un fondo de garantía salarial, que como se apuntó en el análisis realizado, el actual convenio no hacia gran mención a este respecto. (AFE, 2022)

Además, un asunto que se pretende que tenga regulación propia en el nuevo Convenio o en la nueva Ley es referente a los mecanismos con los que pueden contar las deportistas en casos de acoso. Por lo vivido en el fútbol femenino recientemente, como el asunto que envuelve a un miembro del *staff* del Rayo Vallecano (Bautista Rodríguez, 2022) o la carta que la exjugadora del Barcelona publicó en sus redes dando a conocer la situación que vivió en sus días en el club catalán (Jiménez Durillo, 2022), han encendido todas las

alarmas y se quiere blindar a las futbolistas y que cuenten con los mecanismos necesarios y oportunos para que estos casos no se den o, en el caso de darse, puedan ser solucionados de la forma más eficaz posible.

Sin embargo, desde FUTPRO, principal sindicato del sector en la actualidad y el que cuenta con mayor representación, ha denunciado el estancamiento de la nueva negociación, en parte debida al retraso de las elecciones para la votación de la primera Presidenta de la nueva Liga de Fútbol Femenino Profesional. (EFE/IUSPORT, 2022)

La Presidenta de FUTPRO, que cuenta con el respaldo mayoritario para negociar el nuevo convenio, que desde su sindicato ya se cuenta con una propuesta que será trasladada a la nueva Presidenta y a la Liga en cuanto estén disponibles. Esta propuesta, muy en relación con lo que se apuntaba por parte de AFE, busca subir el salario mínimo lo máximo posible y asegurar el trabajo de las jugadoras que decidan ser madres, entre otras pretensiones. (EFE/IUSPORT, 2022)

De este modo, se espera que las negociaciones puedan comenzar pronto y que el acuerdo de un nuevo convenio no se prolongue más de lo necesario, ya que como quedó demostrado en el pasado, no se dudará de hacer uso de herramientas legales como la convocatoria de huelga.

4.3. PROPUESTA EN MATERIA DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS.

Parte de la doctrina se decanta por una apuesta basada en la resolución de conflictos mediante mecanismos como el arbitraje o la mediación.

El Tribunal Arbitral del Deporte brinda en el artículo 1 de su Reglamento una definición de mediación que puede ser útil para contextualizarla:

“La mediación del TAS es un procedimiento informal y no vinculante, basado en un acuerdo de mediación en el que cada una de las partes se obliga a intentar de buena fe negociar con la otra parte con el fin de resolver una controversia de naturaleza deportiva. Un/a mediador/a del TAS asiste a las partes en sus negociaciones.

En principio, la mediación del TAS está prevista para resolver controversias de tipo contractual. Las controversias relacionadas con asuntos disciplinarios, como temas de dopaje, amaño de partidos y corrupción, quedan excluidas de

la mediación del TAS. Sin embargo, en algunos casos en los que las circunstancias así lo permitan y las partes lo acuerden expresamente, las controversias relacionadas con asuntos disciplinarios podrán someterse a la mediación del TAS.” (Tribunal Arbitral del Deporte, 2013)

Los conflictos futbolísticos, como en muchos otros ámbitos, necesitan de una muy especial rapidez para resolverse, por lo que sería conveniente introducir en el uso común y normal mecanismos alternativos a los utilizados en la actualidad, como puede ser el de la mediación.

Este mecanismo se erige bastante atractivo en el mundo del fútbol, especialmente para aquellas partes que tienen un especial interés en preservar o mejorar su relación y, al mismo tiempo, mantener el control sobre el proceso de solución de controversias, a la vez que tienen en cuenta la confidencialidad o aspiran a alcanzar una solución rápida a su conflicto. (García Caba, 2018)

Sin embargo, en nuestro país las normas de derecho público regulan una gran parte de aspectos que se sustraen del poder de disposición de las partes en conflicto y que, por lo tanto, dificultan en gran medida someter a mediación bastantes conflictos. (García Caba, 2018)

De esta forma, las normas jurídicas propias del Derecho del fútbol, unidas a la profunda vinculación y publicación del fútbol en España causan una indisponibilidad significativa para someter al mecanismo de la mediación distintas soluciones acordadas o negociadas del conflicto. Esto debe ser objeto de las pertinentes reformas legislativas que faciliten el acceso de los sujetos que forman parte del mundo del fútbol a los sistemas de mediación y arbitraje para solucionar, de una forma más eficiente, los conflictos que se puedan dar entre estos.

5. CONCLUSIONES.

Los derechos laborales conseguidos en estos últimos años han supuesto sin duda un salto en la calidad de vida de las futbolistas de la liga española, ya que cada vez son más las que pueden dedicarse de forma plena a tu trabajo, que en este caso es el entrenamiento y la competición en el fútbol.

Sin embargo, sin desmerecer el trabajo realizado por los representantes de las jugadoras, sindicatos y por las propias deportistas, queda aún mucho trabajo por delante. Son todavía bastantes las reivindicaciones que las jugadoras plantean y que, a través de los sindicatos, están llegando a la RFEF y llegarán a la nueva liga profesional de fútbol femenino.

El contexto histórico del fútbol femenino en España explica, en gran medida, la situación actual. Los cuarenta años de dictadura franquista supusieron la práctica en clandestinidad de esta disciplina, a lo que se le debe sumar el recorte en derechos que sufrieron las mujeres durante esta época. Todo ello dio lugar a un atraso en la evolución de este deporte por parte de las mujeres en comparación con otros países.

Las leyes que llegaron con la Democracia como pueden ser la Ley del Deporte de 1990 o el Real Decreto de 1985 para deportistas profesionales, ejemplifican el efecto del pasado y de una herencia dictatorial que España no supo erradicar del todo con el proceso de la Transición. Normas que quieren marcar un antes y un después, pero que se dejan atrás conceptos tan necesarios como el de la igualdad.

Sin más evolución legal, en 2019 las futbolistas reclaman unos derechos laborales que les son propios y llegan así a convocar la primera huelga en el sector. Con ella conseguirán que patronal y sindicatos lleguen a un acuerdo histórico dando lugar al primer Convenio Colectivo para el fútbol femenino de Europa.

Sin duda, la entrada en vigor del Convenio supuso un antes y un después en la disciplina deportiva, fue vital para impulsar la creación de la liga profesional que arrancará su primera temporada en la 2022/2023 y esta siendo muy relevante a la hora de diseñar la nueva Ley de Deporte, ya que se deberán recoger cláusulas y conceptos que en el Convenio han sido fijados por primera vez para el deporte femenino.

La negociación del Convenio también reflejó una realidad a nivel de representación. AFE, principal sindicato en el mundo del fútbol y encargado de negociar el Convenio, se vio envuelto en diversas controversias con la aparición de un nuevo sindicato en este sector, siendo este último Futbolistas ON. El conflicto entre ambos en ciertas materias fue tal que varios tribunales se han pronunciado acerca de diferentes materias. A esto, se le une un nuevo sindicato, FUTPRO, el cual ha conseguido el apoyo generalizado de las futbolistas y se ha convertido en el principal sindicato, otorgándole esto el poder de negociar el nuevo Convenio Colectivo. Por tanto, AFE ha quedado en un segundo plano, perdiendo el poder de representación que tenían, ocupando su lugar un nuevo sindicato

formado completamente por mujeres que, por el momento, ha logrado la equiparación salarial de las futbolistas de la selección femenina con la de los de la masculina.

El escenario actual que se puede asemejar a lo vivido en 2019 con una nueva negociación parece ser que se prolongará en el tiempo. Tanto jugadoras y sindicatos quieren comprobar cuales serán las normas que regirán la nueva liga, así como cómo se organizará esta antes de hacer públicas sus reivindicaciones concretas.

Sin lugar a duda, queda un duro periodo de negociación en el que se seguirá luchando por la adquisición de derechos, sobre todo de índole laboral, por parte de las futbolistas, con el objetivo de seguir aproximándose al escenario que se vive en el fútbol masculino, escenario que hoy en día para muchas de las mujeres que practican un deporte en España, ya no solo fútbol, es más un oasis en el desierto que una realidad alcanzable.

BIBLIOGRAFÍA

- 20Minutos. (23 de Febrero de 2022). *Nuevo paso por la igualdad en el fútbol: EE UU pagará lo mismo a jugadores y jugadoras*. 20Minutos: <https://www.20minutos.es/deportes/noticia/4961228/0/nuevo-paso-igualdad-futbol-ee-uu-pago-igualitario/>
- AFE. (24 de enero de 2022). *Constituido el banco social para la renovación del Convenio Colectivo femenino*. afe-futbol.com: <https://www.afe-futbol.com/afe/reunion-consititucion-banco-social-convenio-colectivo-femenino/#:~:text=Denunciado%20el%20Convenio%20Colectivo%20por,futbolistas%20de%20la%20Primera%20Iberdrola.>
- Bautista Rodríguez, J. (Marzo de 2022). *La AFE exige al Rayo Vallecano femenino que aplique el protocolo contra el acoso sexual por el caso de Carlos Santiso*. La Sexta: https://www.lasexta.com/noticias/deportes/futbol/afe-exige-rayo-vallecano-femenino-que-aplique-protocolo-acoso-sexual-caso-carlos-santiso_2022020561fe6ad6f6a5490001db607a.html
- Caleya Zambrano, M. J. (20 de Noviembre de 2018). *La Ley del Deporte, obsoleta y discriminatoria con las deportistas: "Todo era en especie, te daban vales para gasolina"*. RTVE.es: <https://www.rtve.es/deportes/20181120/ley-del-deporte-normativa-obsoleta-discrimina-deportistas-todo-era-especie-daban-vales-para-gasolina-t...>
- Calonge Calonge, L. (27 de octubre de 2019). Sin convenio y con pagos en especie: así sobrevive el deporte femenino. *El País*.
- Calonge Calonge, L. (17 de Noviembre de 2021). *La Liga femenina de fútbol se atasca en los despachos*. El País: <https://elpais.com/deportes/2021-11-17/la-liga-femenina-de-futbol-se-atasca-en-los-despachos.html>
- Casassa i Busquets, L. (2019). Las dificultades de las deportistas para acceder al deporte como profesionales. *Reus Editorial. Colección de Derecho Deportivo*, 105-109.
- Casassa i Busquets, L. (2019). Las dificultades de las deportistas para acceder al deporte como profesionales. *Editorial Reus. Colección de Derecho Deportivo*, 103.
- Castañer Herranz, C. (28 de Marzo de 2022). *En busca de la igualdad en el fútbol femenino español*. diario.es: <https://branded.eldiario.es/igualdad-futbol-femenino/#top>
- Castro Hernandez, L. E., Rodriguez Wangüemert, C. M., & Rodriguez Medina, M. A. (2019). Deporte y Comunicación: las primeras huellas de fútbol femenino en Canarias. *Revista Latina de Comunicación Social* 74, 1680 -1696.
- Consejo Superior de Deporte. (diciembre de 2021). *El Consejo de Ministros aprueba el anteproyecto de la nueva Ley del Deporte*. csd.gob.es: <https://www.csd.gob.es/es/el-consejo-de-ministros-aprueba-el-anteproyecto-de-la-nueva-ley-del-deporte>

- Correa Carrasco, M. (2021). La naturaleza jurídica y eficacia del Convenio Colectivo del fútbol femenino. *Revista Aranzadi de Derecho de Deporte y Entretenimiento* (71).
- EFE. (14 de Marzo de 2022). *Aprobados los estatutos para crear la liga profesional femenina de fútbol*. Agencia EFE:
<https://www.efe.com/efe/espana/deportes/aprobados-los-estatutos-para-crear-la-liga-profesional-femenina-de-futbol/10006-4760851>
- EFE/IUSPORT. (20 de abril de 2022). *FUTPRO denuncia que la reforma del convenio femenino está "estancada"*. iusport.com: <https://iusport.com/art/84319/futpro-denuncia-que-la-reforma-del-convenio-femenino-esta-estancada>
- El Confidencial. (16 de 11 de 2019). *Una huelga para ser mileuristas: por qué paran las futbolistas*. ElConfidencial.com:
https://www.elconfidencial.com/deportes/futbol/2019-11-16/futbol-femenino-huelga-afe-club-convenio-salario-minimo_2339408/
- ESPN. (27 de Enero de 2022). *Las futbolistas en Inglaterra tendrán baja por maternidad*. ESPN:
https://espndeportes.espn.com/futbol/inglaterra/nota/_/id/9845154/premier-league-femenina-inglesa-cubrir-baja-maternidad-jugadoras
- EUROPA PRESS. (17 de diciembre de 2021). *El Gobierno aprueba el anteproyecto de la nueva Ley del Deporte*. Europapress.es:
<https://www.europapress.es/deportes/noticia-gobierno-aprueba-anteproyecto-nueva-ley-deporte-20211217153533.html>
- Faipoux, M. (2 de Junio de 2020). *La movida historia del fútbol femenino francés*. Reinas del Balón: <https://reinasdelbalon.com/la-movida-historia-del-futbol-femenino-frances/>
- Forbes. (7 de Mayo de 2022). *The World's Highest-Paid Athletes*. Forbes.com:
<https://www.forbes.com/athletes/list/#tab:overall>
- Fra Pérez, A. (8 de Julio de 2019). *El éxito de EE UU viene de una ley contra la discriminación de género en 1972*. Diario AS:
https://as.com/futbol/2019/07/08/mas_futbol/1562581479_447594.html
- FRANCE24. (4 de junio de 2019). *En Francia, el fútbol femenino es un sector en auge que cosecha frutos*. Youtube: <https://www.youtube.com/watch?v=5aqO9kR21es>
- García Caba, M. M. (2018). Derecho del Fútbol: Once propuestas de reforma del régimen jurídico vigente. *Reus Editorial. Colección de Derecho Deportivo*, 9.
- García Caba, M. M. (2018). Derecho del fútbol: once propuestas de refroma del régimen jurídico vigente. *Derecho del fútbol: principios y normatividad. Editorial REUS*, 44-46.
- Gezuraga Mena, I. (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).

- González, G., Arroita, J., & Campoy, D. (2020). Conchi Amancio. En G. González, J. Arroita, & D. Campoy, *Las 100 Personas que Cambiaron el Fútbol* (págs. 138-139). Madrid: EDICIONES OBERON.
- Jefatura del Estado. (1985). *Real Decreto 1006/1985, de 26 de junio, por el que se regula la relación laboral especial de los deportistas profesionales*. Boletín Oficial del Estado.
- Jefatura del Estado. (1990). *Ley 10/1990, de 15 de octubre, del Deporte*. Boletín Oficial del Estado.
- Jefatura del Estado. (2015). *Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores*. Boletín Oficial del Estado.
- Jefatura del Estado. (2020). *Resolución de 11 de agosto de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo para las futbolistas que prestan sus servicios en clubes de la primera división femenina de fútbol*. Boletín Oficial del Estado.
- Jiménez Durillo, M. (29 de marzo de 2022). *Gio Queiroz denuncia "conductas abusivas" en su etapa en el Barcelona; el club se defiende*. El As: https://as.com/futbol/2022/03/29/femenino/1648555585_158129.html
- La Vanguardia. (5 de Abril de 2022). *Beatriz Álvarez se postula como favorita a presidir la Liga de fútbol femenina*. La Vanguardia: <https://www.lavanguardia.com/deportes/futbol-femenino/20220405/8178208/beatriz-alvarez-precandidata-elecciones-presidencia-liga-femenina-profesional.html>
- Martín Guardado, S. (2021). El Conflicto Laboral en el Fútbol Femenino: una cuestión de género y negociación colectiva. *Trabajo y Derecho*, 1-18.
- Martínez Calatrava, V. (2011). Los primeros pasos del fútbol femenino en España. *Cuadernos de Fútbol*, 1-6.
- Menayo Ramos, D. (28 de Marzo de 2022). *El bautismo oficial de la selección*. Marca: https://www.marca.com/reportajes/2013/04/serial_futbol_femenino/2013/05/14/seccion_01/1368539146.html
- Neri, G., & Moreira, M. (7 de mayo de 2022). *De la prohibición del fútbol femenino a la hegemonía lyonesa*. KodroMagazine: <https://www.kodromagazine.com/prohibicion-futbol-femenino-hegemonia-lyonesa>
- Ortiz Olivera, M. Á. (1 de Enero de 2016). *Cuando ellas recuperaron el balón*. Panenka: <https://www.panenka.org/miradas/historia-futbol-femenino-espana/>
- Paniagua, R. (18 de noviembre de 2019). *Las futbolistas ganan, acaba la huelga y tendrán convenio*. elperiodico.com: <https://www.elperiodico.com/es/deportes/20191118/acuerdo-para-paralizar-la-huelga-del-futbol-femenino-espanol-7741118>

- Pato Lorente, I. (22 de Abril de 2022). *Ley del Deporte, una actualización con interrogantes*. El Salto: <https://www.elsaltodiario.com/deportes/nueva-ley-deporte>
- Rodríguez Sánchez, D. (2019). *Tratamiento informativo de fútbol femenino en la radio actual de España*. Universidad Miguel Hernández de Elche.
- Rodríguez Vega, R. (2022). *Muga, el loco que siempre creyó en ellas*. 20 Minutos: <https://brandedcontent.20minutos.es/rafael-muga-pionero-futbol-femenino-espana/>
- Roqueta Buj, R. (2021). El Convenio Colectivo de trabajo para el fútbol. *Revista Aranzadi de Derecho de Deporte y Entretenimiento*(71).
- Roqueta Buj, R. (2021). Los derechos de formación en el fútbol profesional femenino. *Revista Aranzadi de Derecho de Deporte y Entretenimiento*(72).
- RTVE.es/EFE. (22 de octubre de 2019). *Primera División Femenina. Las futbolistas de Primera van a la huelga por el bloqueo de la negociación del convenio colectivo*. rtve.es: <https://www.rtve.es/deportes/20191022/futbolistas-primera-division-anuncian-convocatoria-huelga/1984322.shtml>
- Sastre Ibarreche, R., & Morato García, R. M. (2017). El Conflicto Colectivo. En R. Sastre Ibarreche, & R. M. Morato García, *Una Aproximación al Derecho Sindical* (págs. 163-166). Ratio Legis.
- Sastre Ibarreche, R., & Morato García, R. M. (2017). El Convenio y la Negociación Colectiva (1). En R. Sastre Ibarreche, & R. M. Morato García, *Una Aproximación al Derecho Sindical* (pág. 229). Salamanca: Ratio Legis.
- Suárez González, O. (1 de Diciembre de 2016). *Club es españoles imponen cláusulas antiembarazo a las jugadoras*. El Mundo: <https://www.elmundo.es/deportes/2016/12/01/583f3c4ae5fdeaf1258b4659.html>
- Tribunal Arbitral del Deporte. (2013). *Reglamento de mediación del TAS*.

ANEXO 1

Entrevista a Ahinoa Tirapu.

1. ¿Qué papel ocupó usted durante el Conflicto vivido en 2019, posterior convocatoria de huelga y reanudación de negociaciones?

El de portavoz de las jugadoras, dado que ocupaba el puesto de vicepresidenta del comité de fútbol femenino de AFE (asociación de futbolistas españoles) y se decidió que yo actuase como portavoz del colectivo durante la negociación.

2. ¿Cuáles fueron, a su parecer, los principales desacuerdos o impedimentos que se dieron en la Negociación Colectiva?

La parcialidad de la Jornada, las jugadoras entendíamos que una futbolista de primera división lo es las 24h del día, y por ello, por su dedicación completa, el contrato debía de ser de jornada completa. La protección del embarazo también fue un punto difícil de conseguir ya que la patronal entendía que podía suponer un boom de embarazos. Otro punto que genero conflicto fue también él asegurar el 100% del salario en caso de baja, nosotras entendíamos que en el 99% de los casos la baja venía derivada de una enfermedad o un accidente laboral, y debía estar protegido.

3. ¿Cuáles eran las peticiones que las jugadoras entendían que el Convenio debía recoger sí o sí?

Por encima de todo la Jornada completa, y todo lo que ello suponía, una vida laboral que no estuviese mermada por la baja cotización de las jugadoras. Que asegurase acumular días de trabajo de cara a la jubilación, etc. Indemnizaciones en caso de incapacidad permanente, que es algo que también está relacionado con la base de cotización. Básicamente derechos laborales que, al menos, equilibrasen la balanza par que de alguna manera mereciera la pena retrasar la entrada de la jugadora en el mercado laboral por seguir con la práctica deportiva.

4. ¿Qué hechos se dieron para que diesen fin a la huelga y retomasen las negociaciones?

La patronal acepto el mínimo de jornada laboral del 75% que se puso como línea roja. A partir de ahí la firma sea postergo por otros detalles, pero lo principal estaba conseguido, una cotización mínima que aportase una serie de derechos laborales a las jugadoras.

5. ¿Cree que el modelo actual de Negociación Colectiva (integrando la representación sindical de las partes, actores que intervienen, es decir, todas las relaciones que este conlleva) es adecuado para el marco del fútbol profesional o, en este caso, para el fútbol femenino o sería necesario un modelo de negociación especial como existe en otros ámbitos?

Es difícil que el fútbol funcione como el resto de los sectores al uso, la patronal está formada por 16 clubes, que cada año cambian. Tienen que asociarse, o constituirse como tal, para negociar en nombre de los 16. Además, ahora la aparición de nuevos sindicatos cambia un poco el panorama y ya que tienen que llegar a acuerdos entre ellos antes de sentarse en la mesa a negociar con la patronal.

6. ¿Cree que la Liga vela por el bien de los clubes o las jugadoras a la hora de negociar o, en cambio, vela más por su propio interés económico? ¿Creen que debería ser un tercero que simplemente velase por el bien de la competición?

La liga como tal no existe, el día 14 de marzo se firmaron los estatutos y aun no se ha constituido. Hasta ahora una asociación de 12 clubes de los 16 era la que negociaba como patronal y el resto aceptaban las medidas acordadas entre jugadoras y dicha patronal. Dentro de esa asociación hay realidades muy dispares, y no se les puede pedir lo mismo a clubes con una estructura sólida que a otros que depende de pequeños ingresos, el convenio tiene que ser cumplido por todos. Por poner un ejemplo, el Sporting de Huelva no se puede permitir lo mismo que el FC Barcelona. Y cuando negocias es para asegurar un mínimo para todas, que no haga desaparecer a ningún histórico por el mero hecho de no tener tantos recursos.

7. ¿Cómo valora el Convenio Colectivo de 2020? ¿Cuáles son, a su parecer, los aspectos más positivos que se recogen en este? ¿Y los negativos o aquellos que no se hayan recogido y que usted cree que deberían haberse recogido?

El hecho de que la relación laboral este regulada es un paso adelante muy importante, hasta entonces cada club decidía en qué condiciones tenía a sus jugadoras. Establecer unos mínimos era indispensable e hizo que se pudiese plantear hacer la liga profesional, ya que haba ingresos de televisión y una relación laboral clara. Ahora bien, hay que tener claro que era solo un primer paso para asentar el crecimiento del futbol femenino que ahora se tiene que recuperar de las secuelas de la pandemia.

8. ¿Ve necesaria la creación de una Ley Especial de Relaciones Laborales para este sector (fútbol, con especial atención al fútbol femenino)?

Creo que la nueva ley del deporte, calificar la liga como profesional y la mejora del convenio, que a día de hoy esta denunciado, son suficientes para que el futbol femenino este protegido.

9. ¿Cómo definiría la actuación de los sindicatos en el conflicto y negociaciones? ¿Destacaría la actuación concreta de alguno de ellos?

La mayoría de las afiliadas estaba en AFE por lo que tuvo mucho más peso en la negociación, además en la mesa tenía 3 votos de 5, por lo que era el sindicato que marco la agenda. A día de hoy esto no es así, en las últimas elecciones ganó FUTPRO, un sindicato recientemente creado.

10. En cuanto a los medios de comunicación, ¿cómo se percibió que estos trataron el tema? ¿Se sintieron respaldadas por la opinión pública y los medios de comunicación? En su opinión, ¿fue adecuada la cobertura que realizaron los medios?

En general el respaldo fue unánime, desde medios, pasando por partidos políticos, y acabando con la gente del mundo del futbol. Lo cual dejaba claro que las reivindicaciones eran más que justas.

11. Hacia donde nos dirigimos, ¿cómo ven las jugadoras el momento actual que se está viviendo y cómo ven el futuro próximo? ¿Cree que podría desencadenarse en un nuevo conflicto o, incluso, una posible huelga?

Bueno, la opinión de las jugadoras deben manifestarla jugadoras en activo, ya que, cuanto más tiempo pasa desde que dejas de serlo más lejos estas del sentir del colectivo.

El futuro está en la nueva liga profesional que arrancará en la siguiente temporada.

ANEXO 2

Entrevista a María José López González, Co-directora Asesoría Jurídica AFE.

1. ¿Qué papel desempeñó AFE en el Conflicto vivido en 2019 y la consecuente negociación del Convenio Colectivo de 2020?

El papel como sindicato convocante de la huelga de las futbolistas, en base al bloqueo de las negociaciones, que luego se sustanció con la huelga y consiguiente proceso de negociación.

2. ¿Cuáles fueron los principales desacuerdos o impedimentos que se dieron en la Negociación Colectiva?

Salarios, limitación de la parcialidad, jornada laboral, ámbito personal del convenio Y maternidad.

3. ¿Cuáles eran las peticiones que desde AFE entendían que el Convenio debía recoger sí o sí?

No parcialidad y si esta se recogiese finalmente, limitarla al máximo. Definir la Jornada Laboral. Regulación de las vacaciones y días de Navidad. Regulación aspectos relacionados con la maternidad. Alta seguridad social.

4. ¿Consideran que el Convenio final es suficiente? Si no es así, ¿están trabajando en la negociación de un nuevo Convenio o regulación específica para el sector del fútbol femenino?

Es un primer convenio. De hecho, AFE tenía claro de un año sólo por entender que era el mínimo exigible y se debería negociar otro en base a cambios estructurales y en base a la liga profesional que AFE viene reivindicando en años.

5. ¿Cree que el modelo actual de Negociación Colectiva (integrando la representación sindical de las partes, actores que intervienen, es decir, todas las relaciones que este conlleva) es adecuado para el marco del fútbol profesional o, en este caso, para el fútbol femenino o sería necesario un modelo de negociación especial como existe en otros ámbitos?

Hay que aprovechar para que en la Ley del Deporte de una vez por todo regule la legitimación para la firma de los convenios colectivos del deporte, siendo consciente de

que se tratan de convenios franja, como así ampliamente lo ha manifestado la doctrina, a los efectos.

6. AFE se ha visto envuelta en algún conflicto relacionado con nuevos sindicatos creados en este ámbito. ¿Creen que la aparición de nuevos sindicatos causará la mejora de las relaciones laborales o creen que las razones en que se basa la creación de estos nuevos sindicatos se deben a otros intereses?

Conflicto no lo vemos así, el deporte como ámbito laboral está sometido a la legislación laboral, que reconoce la libertad sindical.

7. ¿Creen que la Liga vela por el bien de los clubes a la hora de negociar o vela más por su propio interés económico? ¿Creen que debería ser un tercero que simplemente velase por el bien de la competición?

La liga profesional esperemos que de fuerza organizativa a la competición. Además de la aplicación del Real Decreto de comercialización conjunta de los derechos, reformado este verano y que incluye la liga profesional femenina.

8. ¿Ven necesaria la creación de una Ley Especial de Relaciones Laborales para este sector?

Sin duda, el Real Decreto que regula la relación de los deportistas profesionales es del año 1985 y no responde a la realidad del deporte, y menos cuando el propio Estatuto de los Trabajadores y su reforma reciente no entra en los supuestos del mundo del deporte.

9. ¿Podría destacar, a su parecer, los aspectos más positivos que recoge el Convenio de 2020? Del mismo modo, ¿existe algún punto negativo o algún punto que no se haya regulado y que a AFE le hubiese gustado que se recogiese en el Convenio?

Positivos:

- Alta seguridad social, y parcialidad del 75 % que se vio positivo cuando los ERTes, porque si no muchas trabajadoras no habrían cobrado
- Maternidad
- Registro en el SEPE de los contratos, para evitar la simulación de relaciones en los contratos federativos.
- Regulación riesgos laborales

- Días de vacaciones y navidad
- Suprimir la cláusula de formación para evitar situaciones de abuso

10. Nos encontramos en una situación que puede desembocar de nuevo en huelgas y un nuevo Conflicto, ¿cómo se analiza el momento actual desde AFE?

Lo que toca ahora es sentarse a negociar el próximo convenio colectivo, con el marco de una liga profesional.