



This is the **published version** of the bachelor thesis:

García Cruz, Sara; García Noguerols, Juan Miguel, dir. La profesionalización del fútbol femenino. Un análisis del convenio colectivo. 2024. (Grau en Relacions Laborals)

This version is available at <https://ddd.uab.cat/record/308294>

under the terms of the  license



Facultad de Derecho - Grado Relaciones Laborales

Trabajo Final de Grado

La profesionalización del fútbol femenino.

Un análisis del convenio colectivo

Autora: Sara García Cruz

Tutor: Dr. Juan Miguel García Noguerols

Curso 2023/2024

13 de Mayo de 2024

Agradecimientos

Quiero expresar mi profundo agradecimiento a Juan Miguel García, por toda su ayuda durante la dura travesía de supervisar este trabajo; a todos los entrevistados por haber hecho posible esta investigación; a Montse y Manuel, por darme la oportunidad de tener una gran formación y estar siempre a mi lado; a Virginia, David, Jesus, Maria y Juan Diego por ser mis compañeros y amigos desde el principio de esta etapa de la vida; y a Nagore, por su cariño durante todo este año conmigo.

Resumen

Este trabajo de investigación aborda la profesionalización del fútbol femenino en España, centrándose en el análisis del convenio colectivo de las jugadoras. A través de una metodología que incluye entrevistas con jugadoras y representantes sindicales, junto con un análisis documental detallado del convenio, se pretende evaluar las condiciones laborales actuales y su impacto en la profesionalización del sector. Las hipótesis planteadas investigan si el convenio permite a las jugadoras vivir del fútbol y si los clubes respetan estas regulaciones. Este estudio no solo busca aportar visibilidad a la lucha por la igualdad en el deporte, sino también ofrecer una perspectiva crítica sobre la efectividad del convenio colectivo para garantizar condiciones de trabajo justas y equitativas para las futbolistas. Los hallazgos esperan contribuir al debate sobre los derechos laborales en el deporte femenino y proponer vías para la mejora continua.

Palabras clave

-Convenio colectivo -Condiciones laborales -Fútbol femenino -Igualdad
-Profesionalización

Abstract

This research paper delves into the professionalization of women's football in Spain, focusing on the analysis of the players' collective agreement. Employing a methodology that includes interviews with players and union representatives, along with a detailed documentary analysis of the agreement, the study aims to assess the current working conditions and their impact on the sector's professionalization. The hypotheses explore whether the agreement allows players to make a living from football and if clubs adhere to these regulations. This study seeks not only to bring visibility to the fight for equality in sports but also to offer a critical perspective on the effectiveness of the collective agreement in ensuring fair and equitable working conditions for female footballers. The findings aim to contribute to the debate on labor rights in women's sports and propose ways for continuous improvement.

Keywords

-Collective bargaining -Working conditions -Women's football -Equality
-Professionalisation

Índice

Abstract- Palabras Claves	2
Introducción	4
Hipótesis	6
Metodología	6
Marco Teórico	8
Antecedentes y Origen del Fútbol Femenino	8
Contexto Actual del Fútbol Femenino Español	9
Contexto Social	12
Marco Jurídico	13
Situación Hasta la Sanción del Convenio Colectivo	14
Análisis del Convenio Colectivo de Jugadoras Profesionales	15
El Carácter Extraestatutario del Convenio	16
Diferentes puntos del Convenio Colectivo	19
Conclusiones	30
Desafíos actuales y futuros	31
Perspectivas de futuro	33
Referencias Bibliográficas	34
Anexos	37

Introducción

El fútbol, denominado a menudo como el deporte rey, ha sido desde sus inicios un espejo de las dinámicas sociales y culturales que perviven en la sociedad. Su capacidad para unir a personas de diferentes orígenes, su impacto económico y su influencia cultural son innegables. Sin embargo, en este amplio espectro del fútbol, el fútbol femenino ha luchado históricamente por obtener el reconocimiento y la valoración que merece. A pesar de los avances significativos en la última década, el fútbol femenino sigue enfrentando numerosos desafíos en su camino hacia la igualdad de condiciones con su contraparte masculina. En este contexto, el presente trabajo de investigación se centra en un aspecto fundamental para la consolidación y profesionalización del fútbol femenino en España: el análisis del convenio colectivo de las jugadoras de fútbol femenino.

La elección de este tema no es casual. Nace de una profunda pasión por el deporte y de una convicción en la necesidad de avanzar hacia una sociedad más igualitaria, donde el género no determine el acceso a oportunidades, condiciones laborales, ni reconocimiento. El fútbol femenino, a pesar de haber sido etiquetado como minoritario, ha demostrado su capacidad de convocatoria, talento, y potencial económico, desafiando estereotipos y reclamando su espacio en el panorama deportivo nacional e internacional. La profesionalización del fútbol femenino se presenta así no solo como un objetivo deseable, sino como un imperativo ético y social.

En el corazón de este estudio se encuentran dos hipótesis principales. La primera sugiere que las condiciones de trabajo reflejadas en el actual convenio colectivo permiten la profesionalización de las jugadoras de fútbol femenino. La segunda hipótesis plantea que los clubes de fútbol femenino respetan el actual convenio colectivo. A través de estas hipótesis, se busca como objetivo principal profundizar en la comprensión de la estructura laboral del fútbol femenino, evaluando si el marco normativo actual es suficiente para sostener una carrera profesional en el deporte y si existe coherencia entre lo estipulado en el convenio y su aplicación práctica.

Este trabajo se estructura en varias secciones, comenzando con una introducción al fútbol femenino, sus orígenes, y su estado actual, ofreciendo un contexto necesario para entender las particularidades de este deporte en España.

Seguidamente, se profundiza en el análisis del convenio colectivo, examinando sus disposiciones en materia de jornada de trabajo, descansos, salarios, derechos de imagen, y otros aspectos fundamentales para la relación laboral. Además, se aborda la perspectiva de las jugadoras, y representantes sindicales, mediante el análisis de las entrevistas realizadas, para comprender cómo se percibe y se vive el convenio colectivo en el día a día.

El trabajo pretende no solo ofrecer un análisis detallado y crítico del convenio colectivo del fútbol femenino en España, sino también situar este análisis dentro de un marco más amplio de derechos laborales, igualdad de género, y profesionalización del deporte. Se busca aportar visibilidad a las condiciones laborales de las futbolistas, identificar áreas de mejora y proponer recomendaciones que contribuyan a la evolución positiva del fútbol femenino hacia una verdadera profesionalización.

A través de este estudio, se aspira a contribuir al debate sobre la profesionalización del fútbol femenino, aportando evidencia y argumentos que sustenten la necesidad de revisar y fortalecer el convenio colectivo para asegurar que responda adecuadamente a las demandas y necesidades de las jugadoras. Este análisis crítico se enmarca en un contexto más amplio de lucha por la igualdad de género en el deporte y por el reconocimiento del fútbol femenino no solo como una disciplina profesional, sino como un ámbito de oportunidad igualitaria.

La discusión se extiende para reflexionar sobre los avances logrados hasta la fecha y los desafíos pendientes. Se considera la historia del fútbol femenino en España, marcada por periodos de invisibilidad y marginalización, y cómo estos antecedentes históricos influyen en la situación actual. La reciente victoria de España en el Mundial Femenino de Fútbol de 2023, por ejemplo, se presenta como un hito significativo que refleja el creciente interés y apoyo hacia el fútbol femenino, pero también como un recordatorio de que aún queda mucho camino por recorrer.

La profesionalización del fútbol femenino en España se analiza no solo en términos de condiciones laborales justas, sino también como un reflejo de los avances hacia la igualdad de género en la sociedad.

Hipótesis

Como he mencionado anteriormente el presente trabajo de investigación se pretende contestar a las dos claras hipótesis planteadas:

-Las condiciones de trabajo reflejadas en el actual convenio colectivo permiten la profesionalización de las jugadoras de fútbol femenino.

-Los clubes de fútbol femenino respetan el actual convenio colectivo.

Metodología

Para abordar las hipótesis planteadas en este estudio sobre la profesionalización del fútbol femenino en España a través del análisis del convenio colectivo, se adopta una metodología cualitativa, centrada principalmente en entrevistas semi-estructuradas. Esta aproximación metodológica permite capturar en profundidad las percepciones, experiencias y opiniones de aquellos directamente involucrados en el ámbito del fútbol femenino, ofreciendo una perspectiva rica y matizada que los datos cuantitativos no pueden proporcionar de manera aislada.

Análisis Documental

Antes de las entrevistas, se realizará un análisis exhaustivo del texto del convenio colectivo, que rigen las jugadoras de fútbol femenino profesional, con resolución el 11 de agosto de 2020, identificando las cláusulas y disposiciones, desde el artículo 7 al artículo 41. Centrándose específicamente en las condiciones laborales, jornada de trabajo, salarios, prevención de riesgos laborales, derechos de imagen, derechos y libertades, mejoras sociales y otras áreas pertinentes a la profesionalización.

Entrevistas Semi-estructuradas

El núcleo de la metodología se centra en la realización de entrevistas semi-estructuradas a una muestra representativa de personas involucradas en el fútbol femenino. Las personas entrevistadas se muestran en la tabla de a continuación, recalando ue todas ellas son en anónimo.

Entrevista jugadora Club de Fútbol Levante las Planas	<p>Empezó con 4 años en fútbol sala con niños, pasando por el Barça de fútbol sala y siguiendo por el Sant Gabriel. Más tarde continuó su trayectoria por el Barça femenino desde los 12 años hasta los 18 debutando con el primer equipo del Barça a los 16 años, después fichó por el Espanyol durante 2 años y finalmente en la actualidad desde el 2020 juega en el Levante Las Planas en primera división</p>
Entrevista jugadora Club Atlético Osasuna	<p>Empezó con 5-6 años en fútbol sala en el colegio y a los 10-11 años pasó a F7. A los 12 años paso a jugar solo con chicas y a los 15 años le fichó Mulier FCN para la categoría nacional. A los 18 años le fichó mi actual club: Club Atlético Osasuna.</p>
Entrevista jugadora Sevilla FC	<p>Empezó a jugar a fútbol con 13 años. Y dos años después recibió la llamada del Sevilla F.C., club en el que está desde entonces y es su 9a temporada.</p>
Entrevista jefe de prensa en representación del Sindicato AFE	<p>Es un sindicato de hombres y mujeres futbolistas profesionales. Representan a más de 500 futbolistas entre todas las categorías: Liga F, Primera FUTFEM, Segunda FUTFEM, Tercera FUTFEM y retiradas. Son el sindicato mayoritario en España. AFE tiene 46 años de historia, es referente en el mundo entero y asociación fundadora. Uno de sus sellos de identidad es la independencia ante el resto de instituciones futbolísticas y deportivas. AFE promovió el primer e histórico Convenio Colectivo para jugadoras y que la Primera División femenina adquiriera la categoría de profesional.</p>

Marco Teórico

Antecedentes y Origen del Fútbol Femenino

Ser mujer y practicar algún deporte o actividad física estaba muy mal visto en la sociedad hasta bien entrado el siglo XX, tanto que en sus orígenes este ejercicio se ocultaba. (Soto, 2023)

Esta evolución del fútbol es clave gracias a la presencia de la mujer. Hay documentos que indican que en el siglo XII era usual que las mujeres jugaran a juegos de pelota, especialmente en Francia y Escocia. En 1863 se definieron normas para evitar la violencia en el juego para que fuera socialmente aceptado por las mujeres. En 1892, en la ciudad de Glasgow, Escocia, se registró el primer partido de fútbol entre mujeres.¹

La Primera Guerra Mundial, al suspender el fútbol masculino y llevar a las mujeres a trabajar en las fábricas, creó un contexto inesperado para el resurgimiento del fútbol femenino. De este modo, el equipo Dick, Kerr Ladies Football Club emergió, demostrando ser una fuerza dominante en el escenario deportivo y ganando el reconocimiento como uno de los mejores equipos en la historia del fútbol femenino.

A este respecto, afirma Morel (2019) que “en una fábrica de armamentos surgía el equipo Dick, Kerr Ladies Football Club, que con el tiempo fue considerado el mejor equipo de la historia del fútbol femenino. En 1920, este equipo disputó un partido contra el St. Helens Ladies ganando con cuatro goles contra cero; el dinero recaudado fue destinado a beneficio de los soldados heridos en la Guerra” (p. 83)

No obstante, la década de 1970 marcó un punto de inflexión, con la FIFA otorgando reconocimiento a la Federación Internacional del Fútbol Femenino (FIFF) y explorando la opinión pública sobre la participación femenina en el fútbol. A pesar de las prohibiciones continuas, como la reiteración de la FA en 1971, el fútbol femenino comenzó a ganar terreno, culminando en la aceptación por parte de la Federación Española de Fútbol en 1983 y el primer Mundial oficial organizado por la FIFA en la década de 1990.

¹ Leer más información sobre la evolución del fútbol femenino en:
<https://www.deportesorolla.com/el-futbol-femenino/>

El fútbol femenino continuó su avance con la inclusión como deporte olímpico en 1996, y el éxito de los Juegos Olímpicos de Atlanta, donde Estados Unidos se coronó campeón. Este triunfo se vio seguido por la organización de la III Edición del Mundial de Fútbol Femenino en 1999 por Estados Unidos, marcando un hito en la historia del deporte. La UEFA tomó la iniciativa en el siglo XXI al crear la Liga de Campeones Femenina, ofreciendo un nuevo escenario para que las mujeres demuestren su habilidad en un deporte tradicionalmente dominado por hombres.

Figuras destacadas como la brasileña Marta Vieira da Silva, reconocida como una de las mejores jugadoras de la historia, y la noruega Ada Hegerberg, la primera mujer en ganar el balón de oro, han roto barreras y establecido nuevos estándares de excelencia. El Olympique de Lyon, por su parte, ha dominado la Champions League, evidenciando el creciente nivel competitivo y la profesionalización del fútbol femenino.²

La evolución del fútbol femenino, desde sus humildes comienzos hasta convertirse en un fenómeno global, refleja no solo la lucha por la igualdad de género en el deporte, sino también el indomable espíritu de las mujeres que han luchado por su pasión, superando prohibiciones, prejuicios y obstáculos. Este viaje histórico subraya la resiliencia y el compromiso de innumerables mujeres que han dejado una huella imborrable en el deporte, allanando el camino para futuras generaciones y demostrando que el fútbol, en efecto, es para todos.

Al respecto, puntualizan Estevez y Donato (2022) que “Esta evolución ha sido posible gracias a la importancia de la lucha constante por parte de las mujeres, consiguiendo superar y erradicar un conjunto de barreras sociales aún muy asociadas a un concepto de masculinidad” (p. 408)

Contexto Actual del Fútbol Femenino Español

El auge del fútbol femenino en tiempos recientes es indiscutible, cobrando especial protagonismo en los medios de comunicación gracias a eventos de gran magnitud como el Mundial de Fútbol Femenino y récords de asistencia en partidos emblemáticos, como el enfrentamiento entre el Barcelona y el Atlético de Madrid. Sin

² Leer mas sobre ello: https://as.com/futbol/2019/05/13/mas_futbol/1557783416_042817.html?outputType=amp

embargo, este crecimiento y visibilidad son el resultado de un largo y arduo camino lleno de obstáculos, restricciones y prohibiciones que han marcado la historia del fútbol femenino desde sus inicios en el siglo XIX hasta la actualidad.

La última década ha sido testigo de una verdadera revolución en el deporte femenino, culminando con el Mundial Femenino de Fútbol de 2023, donde la selección española se alzó con la victoria, convirtiéndose en un hito histórico por ser el más multitudinario hasta la fecha. Este triunfo no solo representa un logro deportivo, sino también un avance significativo en la lucha por la igualdad y reconocimiento del fútbol femenino.

La Federación Española de Fútbol (RFEF), con datos proporcionados a la FIFA(2024), indica que España cuenta actualmente con 84.658 mujeres y niñas registradas que juegan al fútbol. De este total, más del 77% superan los 20 años de edad, evidenciando una participación mayoritariamente adulta en el deporte. Sin embargo, la representación femenina en roles técnicos y directivos sigue siendo minoritaria: solo el 6% de los entrenadores y el 10% de los árbitros son mujeres, mientras que las mujeres ocupan el 17% de los cargos directivos en el fútbol español, según los datos de la RFEF.

Estas cifras reflejan no solo el creciente interés y participación en el fútbol femenino, sino también los desafíos persistentes en cuanto a la igualdad de género dentro de este deporte. A pesar de la existencia de 16 clubes en la Primera División profesional, con un total de 400 jugadoras profesionales, la brecha en la representación y el reconocimiento sigue siendo evidente (LigaF, 2024).

La victoria de la selección española femenina en el Mundial ha generado una oleada de entusiasmo y apoyo, marcando un antes y un después en la percepción y el futuro del fútbol femenino en España. La celebración en el Estadio Olímpico de Sídney y la posterior fiesta en Madrid no solo fueron manifestaciones de alegría por el triunfo, sino también un reconocimiento al esfuerzo, la dedicación y la lucha de las mujeres por su lugar en el deporte.³

³ Ver más del tema en:
<https://www.20minutos.es/deportes/noticia/5165935/0/celebracion-espana-mundial-femenino-2023-directo-ultimas-noticias-campeonas-rubiales-reacciones/>

Ahora, el desafío reside en aprovechar este momento histórico para impulsar aún más el desarrollo y la profesionalización del fútbol femenino. La necesidad de aumentar la representación femenina en todos los niveles del fútbol es evidente, desde las jugadoras en el campo hasta las entrenadoras, árbitras y directivas. La equidad en el deporte no solo implica igualdad de oportunidades para jugar, sino también para liderar, entrenar y tomar decisiones.

El camino hacia la igualdad en el fútbol femenino es complejo y requiere de esfuerzos continuos para superar las barreras económicas culturales y estructurales que aún persisten. La reciente conquista del Mundial femenino por parte de España no solo ha traído alegría y orgullo a nivel nacional, sino que también ha reavivado el debate sobre la importancia de fomentar un entorno inclusivo y equitativo en el fútbol.

En este sentido, expresa Morel (2019) que “Un estudio global sobre las condiciones de trabajo en el fútbol profesional femenino resalta las realidades que las jugadoras profesionales enfrentan en su vida diaria. En resumen, este informe arroja que el 69% de las jugadoras tienen entre 18 y 23 años; el salario promedio de las jugadoras a nivel global es de 600 U\$\$; el 84% de ellas han terminado la educación escolar básica y el 46 % de ellas combinan el fútbol con los estudios; el 30% de ellas combinan el fútbol con otros trabajos; la duración de sus contratos es de 12 meses, mientras que el 47% de ellas no tienen contrato; el 90% de ellas manifiestan que tendrán que dejar el fútbol a una edad temprana por razones familiares, financieras o profesionales” (p. 84)

A medida que avanzamos, es fundamental reconocer los logros obtenidos y utilizarlos como catalizadores para promover cambios sustanciales que aseguren un futuro más brillante para el fútbol femenino. La historia del fútbol femenino, marcada por la resistencia y la perseverancia, nos enseña que el progreso es posible y que la pasión por el deporte no conoce de géneros. En este sentido, el legado de la selección española femenina y su triunfo en el Mundial se convierten en un faro de esperanza y una fuente de inspiración para generaciones futuras, demostrando que el camino hacia la igualdad.

Contexto Social

La desigualdad de recursos y reconocimiento entre futbolistas de diferentes géneros destaca como una problemática relevante, donde la discriminación y los prejuicios siguen siendo obstáculos palpables. Estos se transmiten a través de un "currículum oculto" que, de manera inconsciente, perpetúa estereotipos y expectativas de género limitantes. El concepto de estereotipo de género, tal como lo definen Monforte y Úbeda-Colomer (2019), abarca creencias arraigadas que asignan y limitan características a los géneros, además de dictar lo que se considera socialmente aceptable. (p. 75)

Históricamente, los deportes considerados apropiados para mujeres se han asociado con la estética y la menor agresividad, en contraste con los deportes "masculinos", caracterizados por la agresividad y el contacto físico. Este enfoque cómo expresan los sociólogos Cheryl Cooky y Mary Jo Kane (2020) ha moldeado la percepción y la valoración de las disciplinas deportivas en función del género, subrayando una clara división y valoración desigual.

En este sentido, puntualizan Serrano et al (2022) que “Dicha socialización diferenciada provoca desigualdades, al establecer unos roles diferenciados de género, entendidos como las formas de pensar, actuar y comportarse diferentes que espera la sociedad según seas mujer u hombre. En este sentido, mientras se enfoca a las niñas, prioritariamente, al ámbito doméstico, reproductivo y a las tareas de cuidado, a los niños los orienta al ámbito público, productivo y también deportivo, inculcándoles desde su más tierna infancia valores como la dedicación, la competitividad, la valentía y el esfuerzo, tan necesarios para la práctica deportiva profesional” (p. 302)

La lucha de las deportistas femeninas contra estas barreras estereotípicas ha contribuido significativamente al crecimiento de la participación femenina en el deporte. Este cambio se ve impulsado por motivaciones que difieren entre géneros; mientras que en los hombres prevalecen el bienestar, el espíritu competitivo y la superación de retos, en las mujeres se destacan el bienestar general, la satisfacción personal y los aspectos estéticos.

Este panorama sugiere que el camino hacia la igualdad en el deporte femenino es complejo y está influenciado por factores sociales, culturales y psicológicos profundos. La superación de prejuicios de género y la revalorización de los deportes femeninos desde una perspectiva más igualitaria y respetuosa son pasos esenciales para promover una mayor inclusión y reconocimiento de las mujeres en el ámbito deportivo. La evolución del fútbol femenino, por lo tanto, no solo refleja cambios dentro del terreno de juego, sino también una transformación significativa en las actitudes y estructuras sociales que rodean al deporte.

Marco Jurídico

El fútbol femenino en España, al igual que en muchos lugares del mundo, ha vivido un crecimiento exponencial en los últimos años, tanto en aspectos de popularidad como de profesionalización. El aumento de la visibilidad y el reconocimiento ha conllevado a una necesaria reflexión sobre el marco normativo que rige las condiciones laborales de sus protagonistas, las futbolistas. Aun y los avances significativos, las profesionales del fútbol femenino han experimentado desafíos únicos en cuanto a la igualdad de condiciones, remuneración y derechos laborales. El apartado de a continuación se dedica a explorar el contexto normativo actual en España, enfocándose específicamente en el convenio colectivo por el que se rigen las jugadoras de fútbol femenino profesional.

Observaremos el impulso legislativo del Anteproyecto de Ley del Deporte de 2019⁴, cuyo objetivo es actualizar y mejorar el marco normativo para reflejar mejor las demandas y desafíos del deporte femenino actual. Además, como he mencionado, se analizará el convenio colectivo aplicable, para observar si cumple la garantía de condiciones laborales justas y equitativas para las futbolistas.

⁴ Leer el Anteproyecto de Ley del Deporte en:
<https://www.cultura.gob.es/dam/jcr:47d40836-0e03-4fc6-937b-bc20c88a60c9/anteproyecto-ley-deporte.pdf>

Situación Hasta la Sanción del Convenio Colectivo

Leruite-Cabrera, Martos-Fernandez y Zabala Díaz (2015) destacaron la imperiosa necesidad de reformar la legislación deportiva española para asegurar que las atletas femeninas compiten en igualdad de condiciones con los atletas masculinos. Observaron que la Ley del Deporte, específicamente la Ley 10/1990 del 15 de octubre, estaba anticuada, mencionando a las mujeres solo una vez, en el artículo 84.2, el cual estipulaba que debía existir una "presencia equilibrada de mujeres y hombres" a menos que hubiera razones objetivas y justificadas para lo contrario. (p. 4)

La antigüedad de esta ley motivó la propuesta de un nuevo Anteproyecto de Ley del Deporte en 2019, aprobado por el Consejo de Ministros el 1 de febrero de dicho año. Este anteproyecto busca modernizar la legislación, abordando temas como la maternidad, los premios, la creación de una comisión de género y la promoción de la igualdad de género, incluyendo la comunidad LGTBIQ. Sin embargo, para diciembre de 2021, este anteproyecto aún esperaba ser presentado al Congreso de los Diputados para su discusión y aprobación, lo que significa que la Ley del Deporte de 1990 sigue en vigor.

Esta ley establece una distinción entre deporte profesional y no profesional, dejando a cargo del Consejo Superior de Deportes (CSD) la clasificación de las competiciones oficiales de carácter profesional y ámbito estatal. Según la legislación vigente, solo se consideran profesionales las competiciones de primera y segunda división A de fútbol y la primera división masculina de baloncesto, conocida como liga ACB. Esta clasificación excluye, por tanto, las competiciones femeninas de cualquier posibilidad de ser reconocidas como profesionales bajo la legislación actual.

A nivel internacional, la FIFA ha enfatizado la importancia de promover el fútbol femenino y aumentar la participación de las mujeres en la gobernanza del fútbol. Esta postura contrasta con la situación en España, donde la legislación no facilita la profesionalización de las ligas femeninas.

En el ámbito de la Real Federación Española de Fútbol (RFEF), se han observado cambios significativos en la normativa para promover la igualdad de género. Originalmente, el reglamento de 2019 establecía que los futbolistas masculinos recibirían el emblema de oro de la RFEF tras su primer partido con la Selección Española Absoluta, mientras que las futbolistas debían participar en diez partidos.

Sin embargo, en diciembre de 2020, la RFEF modificó esta norma para igualar las condiciones de reconocimiento entre géneros, demostrando un avance hacia la equidad en el deporte. Esta actualización normativa, junto con la publicación del primer convenio colectivo del fútbol femenino en agosto de 2020, marca un paso importante hacia la igualdad de tratamiento y reconocimiento para las atletas femeninas en España.

Análisis del Convenio Colectivo de Jugadoras Profesionales

Antes de comience la temporada 2019/2020 comenzó a correr el rumor de una huelga dentro del fútbol femenino de nuestro país en virtud de las enormes desigualdades existentes con el fútbol masculino. En la primera reunión de negociación, los sindicatos no lograron un consenso sobre quiénes deberían tener representación en la mesa. La Asociación de Futbolistas Españoles (AFE), que poseía la mayor representatividad, aspiraba a ser el único representante sindical en las negociaciones, lo que llevó a Futbolistas ON a solicitar una mediación para incluir también a UGT en el proceso. Este esfuerzo fue exitoso, y aunque al principio se consiguió participación, pronto surgieron desacuerdos.

Los sindicatos proponían que el convenio tuviera efecto retroactivo, algo a lo que la Asociación de Clubes de Fútbol Femenino (ACFF) se opuso. Según la ACFF, muchas de las medidas propuestas ya se estaban implementando y esperaban que el convenio se formalizara pronto, pero las negociaciones no avanzaron como se esperaba. Al finalizar la temporada 2018/2019, las futbolistas aún carecían de un convenio establecido, y las diferencias entre los sindicatos y la patronal eran notables, especialmente en términos de remuneración y parcialidad de contrato; los sindicatos exigían un salario mínimo de 17.000€ y una parcialidad del 75%, frente a los 14.000€ y 50% ofrecidos por los clubes.

Ante la falta de un acuerdo, se comenzó a discutir la posibilidad de una huelga durante la pretemporada, amenazando con no iniciar la siguiente temporada sin un convenio aprobado. Sin embargo, la temporada de la Liga Iberdrola comenzó sin cambios hasta que las jugadoras decidieron hacer efectiva la huelga, paralizando la competición en su novena jornada con la intención de detenerla indefinidamente hasta alcanzar un acuerdo.

Este acto de presión resultó en que la patronal cediera ante la demanda sindical de una parcialidad del 75%, y se acordó suspender la huelga dando un plazo de un mes para resolver las negociaciones. Este impasse se superó el 18 de febrero de 2020, cuando la ACFF ratificó un acuerdo con Mediapro que garantizaba la viabilidad económica de los clubes, culminando en la firma del primer Convenio Colectivo del Fútbol Femenino en España, en un evento realizado en el Congreso de los Diputados.

El Carácter Extraestatutario del Convenio

El Convenio Colectivo del Fútbol Femenino en España, a pesar de su relevancia y aplicabilidad en el ámbito deportivo, se clasifica como extraestatutario, lo que significa que su ámbito de aplicación es teóricamente limitado a los clubes y deportistas representados por las entidades firmantes del acuerdo. No obstante, en la práctica, este convenio ha adquirido una eficacia casi general, aplicándose de facto a la mayoría de los clubes y jugadoras dentro de la disciplina jurídica específica. Esta extensión de la aplicación se debe al monopolio representativo que hasta hace poco tiempo ostentaron los sindicatos firmantes y la ausencia de conflictos significativos en relación a su estatus.

En este sentido, expresa Lara (2020) que “En cuanto al ámbito de aplicación, la regla es la de convenios colectivos estatales por modalidad deportiva y, en cuanto a su eficacia, se trata de convenios colectivos extraestatutarios”. (p. 44)

A nivel teórico, los convenios colectivos en el ámbito del deporte, al ser extraestatutarios, no tendrían por qué extender su efecto más allá de las partes que lo suscriben directamente. Sin embargo, la inclusión de cláusulas de afectación general ha permitido que sus disposiciones se apliquen ampliamente, facilitando una uniformidad en la gestión de las condiciones laborales de las jugadoras. Este fenómeno refleja la influencia y el poder normativo que pueden alcanzar estos convenios a pesar de las limitaciones legales explícitas que poseen.

La irrupción de nuevos actores en el ámbito de la representación sindical, como el sindicato Futbolistas-ON, ha desafiado el monopolio previamente mantenido por la Asociación de Futbolistas Españoles (AFE).⁵ Esta competencia ha llevado a un dinamismo en la representación sindical, reflejando una diversificación en la representación de las jugadoras y los clubes. Este cambio es significativo, ya que destaca las insuficiencias del marco legal actual para adaptarse a las particularidades del deporte profesional, que a menudo requiere consideraciones específicas que los marcos legales generales no pueden proporcionar de manera efectiva.

La presencia de múltiples sindicatos en las negociaciones del convenio más reciente ilustra la complejidad de los intereses en juego y la dificultad de alcanzar un consenso que satisfaga a todas las partes involucradas. Este fenómeno no solo complica el proceso de negociación, sino que también puede llevar a impugnaciones y retrasos, como lo demuestra la acción de la UGT que impugnó el convenio, retrasando su publicación oficial. Este tipo de desafíos legales puede obstaculizar la implementación efectiva de las disposiciones acordadas y generar incertidumbre entre las jugadoras y los clubes sobre las normas que regulan sus relaciones laborales.



Fuente: Los logotipos de los cinco sindicatos que presentan la mesa negociadora del Convenio Colectivo del fútbol femenino.⁶

⁵Explica en la entrevista, que en 2016, la Asamblea General de AFE, celebrada en Valencia, aprobó por unanimidad un cambio estatutario para que las mujeres pudieran afiliarse a la asociación. Para afiliarse a AFE, hay que ser futbolista profesional, estar dado/a de alta en la Seguridad Social, quedar acreditado que hay una relación laboral con el club. La modificación estatutaria se realizó para incorporar a las profesionales del fútbol al sindicato. Ya antes de aquella Asamblea, AFE entendió que se debía hacer un cambio estatutario y ser un sindicato mixto.

⁶Fotografía recortada y extraída de:

<https://futpro.es/2023/05/18/comunicado-oficial-negociaciones-convenio-colectivo-de-futbol-femenino/>

La Sentencia de la Audiencia Provincial nº 1469/2020 se centra en el carácter extraestatutario de los convenios colectivos, tratándose de una disputa sobre la lista de compensación para transferencias de futbolistas, en propuesta del sindicato FUTBOLISTAS ON. El tribunal finalmente destaca que la falta de publicación del convenio en el Boletín Oficial del Estado ya que limita su aplicabilidad y por otro lado, resalta la importancia del cumplimiento de los términos y procedimientos del convenio. Aunque la sentencia reconoce parcialmente las reclamaciones del sindicato, subraya la necesidad de transparencia y cumplimiento normativo en la gestión de las relaciones laborales en el deporte. Con ello podemos observar como las deficiencias en publicar y en la aplicabilidad de los convenios colectivos llega a tener consecuencias significativas en los acuerdos. Finalmente la decisión de la sentencia recalca los principios de buena fe y negociación justa como fundamentales para un entorno laboral justo y respetuoso.⁷

Además, en este sentido, ha expresado el Tribunal que “El hecho de no encontrarse aún publicado en el BOE hace que el convenio que nos ocupa carezca de uno de los requisitos de validez exigidos por el artículo 90 del ET, de tal suerte que sus efectos quedarían limitados exclusivamente a los sujetos firmantes del pacto, no pudiendo ser llevados más allá. Tampoco cabría admitir la presencia de una suerte de adhesión tácita de los Clubes no firmantes al mismo por el hecho de acudir al acto oficial de firma en el Congreso de los Diputados (como pretende la ACFF), o por el hecho de haber incluido jugadoras en la lista de compensación, pues la adhesión y extensión de un convenio colectivo no es un acto que pueda desarrollarse de manera presunta, sino que su procedimiento viene detallado en el artículo 92.1 de la norma estatutaria y exige, entre otros requisitos de la previa comunicación a la autoridad laboral, extremo aquí no concurrente”.(Audiencia Nacional. Sala lo social; SAN 1469/2020. p. 16.)

En resumen, mientras que el Convenio Colectivo del Fútbol Femenino opera bajo un marco teóricamente restringido debido a su carácter extraestatutario, en la práctica ha demostrado tener una aplicación mucho más amplia.

Este alcance extendido es fundamental para proporcionar un tratamiento equitativo y condiciones laborales coherentes para las jugadoras a lo largo de la liga, destacando la necesidad de un marco legal que reconozca y se adapte mejor a las

⁷ Disponible para leer la sentencia en:
https://aedd.org/images/jurisprudenciales/2020/Audiencia-Nacional_Convenio_Futbol_Femenino.pdf

especificidades del deporte profesional femenino. La evolución de la representación sindical y los desafíos legales subrayan la dinámica continua en el sector y la importancia de un diálogo continuo y efectivo entre todos los actores relevantes.

Respecto del nuevo escenario que plantea el convenio colectivo, ha expresado la Jugadora del Levante las Planas sobre las mejoras introducidas por el convenio: *“Hay cambios positivos pero aún quedan muchas cosas para cambiar y estoy segura que se llegará a los acuerdos correspondientes para que el fútbol femenino siga creciendo.”*

Diferentes puntos del Convenio Colectivo

A raíz de las diferentes entrevistas realizadas se ha podido llevar a cabo un análisis de diferentes puntos claves del Convenio Colectivo, que a continuación se detallarán cada uno con sus respectivos artículos.

- **Duración del Contrato**

El Convenio Colectivo para futbolistas profesionales femeninas establece que los contratos deben ser siempre de duración determinada. Esto se especifica en el artículo 16, dictando que cada contrato debe tener una fecha de finalización explícita, vinculada ya sea al término de una competición específica o al cumplimiento de un número determinado de partidos. Esta modalidad contractual está diseñada para adaptarse a las características estacionales y cíclicas del deporte, facilitando una estructura clara tanto para los clubes como para las jugadoras sobre el inicio y fin de sus obligaciones mutuas, que se rige en el artículo 16.

La práctica de contratos de duración determinada no es única del ámbito deportivo, siendo ya parte de la regulación más amplia del empleo deportivo en España, especialmente enmarcada en el Real Decreto 1006/1985. Este decreto también resalta la naturaleza temporal de la relación laboral en el deporte, permitiendo contratos por tiempo fijo o por la realización de un conjunto determinado de eventos deportivos, una práctica que refleja las singularidades del deporte profesional que no solo depende del rendimiento físico de los atletas, sino también de las necesidades estratégicas y financieras de los clubes. Como hemos podido observar en las tres entrevistas todas las jugadoras han cambiado de club a lo largo de su carrera. La jugadora del Levante las Planas, jugó previamente en el FC Barcelona, la jugadora del Sevilla FC jugó previamente en el Villarreal Club de fútbol y la jugadora del Club Atlético Osasuna jugó previamente en el Mulier FCN.

Aunque la reforma laboral reciente en España, introducida por el Real Decreto Ley 32/2021, ha restringido considerablemente el uso de contratos temporales en general, reservándose para casos excepcionales, el sector deportivo profesional aún conserva la validez de estos contratos de duración determinada debido a sus características únicas. Esta excepción subraya la necesidad de adaptar las normativas laborales a las particularidades del deporte profesional.

Este enfoque busca equilibrar las necesidades operativas de los clubes con los derechos y el bienestar de las atletas, en un marco que reconoce tanto las especificidades del deporte como las protecciones laborales generales. Así, el convenio fomenta un entorno laboral justo y sostenible que apoya tanto el desarrollo profesional como personal de las futbolistas, hecho que nos confirma la primera de nuestras hipótesis.

- **Jornada y Descanso**

El Convenio Colectivo para las futbolistas de la primera división femenina en España ha introducido regulaciones importantes sobre el tiempo de trabajo y los periodos de descanso, adaptando estas normas a las exigencias específicas del deporte profesional.

En este sentido, establece el Convenio en el artículo 7 que “La jornada ordinaria de trabajo efectivo de las Futbolistas Profesionales comprenderá la prestación efectiva de sus servicios ante el público y el tiempo en que esté bajo las órdenes directas del Club/SAD, a efectos de entrenamiento o preparación física y técnica para la misma. En ningún caso superará las siete horas diarias, ni las 35 horas semanales en cómputo semestral, con las excepciones señaladas en el artículo siguiente.

Un aspecto crucial es el descanso semanal. El convenio especifica que las futbolistas deben disfrutar de al menos un día y medio de descanso continuo cada semana, prohibiendo expresamente su fraccionamiento. “*Solemos tener un día de descanso a la semana que suele ser martes si jugamos el domingo o miércoles si hemos jugado el sábado. O si jugamos el sábado, el domingo también descansamos a no ser que haya partido intersemanal.*”(Jugadora Sevilla FC, 2024)

Esta medida, recogida en el artículo 9, de la resolución del 11 de agosto de 2020, es fundamental para garantizar que las jugadoras tienen tiempo suficiente para recuperarse

física y mentalmente, un aspecto esencial dado el alto rendimiento que se espera de ellas.

Sin embargo, la flexibilidad en la programación de estos descansos refleja la complejidad de mantener un equilibrio entre los calendarios de competición y las necesidades de descanso de las atletas. El artículo 11 ajusta los días de descanso en función de los partidos programados, permitiendo la modificación de estos si coinciden con los juegos o las preparaciones cercanas a los mismos. Esta disposición asegura que los equipos puedan cumplir con sus compromisos deportivos sin contravenir el convenio, aunque tal flexibilidad puede ser vista como un detrimento para las garantías de descanso regular de las jugadoras.

Además, las vacaciones están claramente reguladas. Las futbolistas tienen derecho a 30 días de vacaciones anuales pagadas, y es mandatorio que al menos 21 de estos días sean continuos. Esto está diseñado para asegurar que las jugadoras pueden desconectar completamente del entorno competitivo y recuperarse adecuadamente, como lo dicta el artículo 10. Crucialmente, el convenio prohíbe la compensación económica en sustitución de estos días de descanso, reafirmando el valor del tiempo libre real sobre las compensaciones financieras. Respecto a ello, argumenta la jugadora del Sevilla FC “...de normal nuestras vacaciones disfrutadas de forma seguida las solemos realizar en Junio, una vez hemos acabado la liga”

A pesar de estos avances, la implementación de días fijos de descanso sigue siendo un tema de debate y crítica. La falta de garantías para días específicos libres durante el año puede ser problemática, especialmente desde la perspectiva del bienestar del deportista. Esta crítica ha sido señalada por jugadoras de diferentes clubes, quienes argumentan que el convenio podría mejorar en garantizar descansos más estructurados y predecibles. “Diría que trabajamos 24h 7 días a la semana. El fútbol profesional es mucho más que solo entrenar o jugar, las horas de entreno son 3h al día , pero no hay que olvidar, que el descansar bien, alimentarte bien y trabajar con preparadores físicos fuera del club también es parte de nuestro trabajo. Además el día de descanso depende de las cargas que valora el staff y según cuando tengamos el partido.” Así lo expresaba la jugadora del Osasuna Fútbol Club. Es por ello que tienen que estar pendientes a su trabajo todas las horas del día.

Estas regulaciones son un reflejo de los esfuerzos por balancear las demandas del calendario deportivo con los derechos laborales y el bienestar de las futbolistas.

Mientras que representan un progreso notable hacia la protección de las atletas en el fútbol femenino, también destacan la continua necesidad de adaptación y ajuste en las normativas para reflejar mejor las realidades del deporte profesional moderno.

- **Reconocimientos Médicos y Prevención de Riesgos Laborales**

El Convenio Colectivo para las futbolistas de la primera división femenina de fútbol en España contempla aspectos cruciales para el cuidado y la seguridad de las jugadoras, especialmente en lo que respecta a los reconocimientos médicos y la prevención de riesgos laborales. Estas disposiciones están detalladas en los artículos 12 y 13 del convenio, proporcionando un marco de referencia para asegurar la salud y la seguridad en el ambiente laboral de las deportistas.

El artículo 12 del Convenio Colectivo estipula que los clubes deben realizar un reconocimiento médico anual a todas las futbolistas. Este examen no es sólo una revisión de rutina; debe enfocarse en detectar patologías que puedan ser comunes en el deporte y considerar aspectos específicos de género. Los exámenes deben ser llevados a cabo por especialistas en medicina deportiva y realizados en centros que cumplan con los estándares establecidos en la Ley 3/2013 de protección de la salud y el dopaje, así como los de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Al asegurar que estos exámenes sean realizados por especialistas, el convenio busca ofrecer un cuidado médico adecuado y especializado, adaptado a las necesidades únicas de las deportistas. Aspecto que afecta a su salud también a largo plazo y que las jugadoras aseguran que los clubes cumplen con este requisito de tanta importancia, en la entrevista la jugadora del Sevilla FC nos comentaba: *“Tenemos pruebas hechas por profesionales muy seguidas y si hay lesiones previas aún más, todo lo que necesitamos en un tiempo decente, y una rehabilitación dentro de las instalaciones del club, creo que no se puede pedir más”*

El artículo 13 obliga a los clubes a establecer mecanismos eficaces de prevención de riesgos laborales. Deben presentar un plan de prevención dentro de los tres primeros meses de la entrada en vigor del convenio, con especial atención a la prevención de lesiones y la protección durante la maternidad.

Este enfoque proactivo es esencial para minimizar los riesgos asociados con el deporte y garantizar un entorno de trabajo seguro para las futbolistas.

La prevención de riesgos va más allá de los simples cuidados físicos; también incluye la preparación para situaciones potencialmente peligrosas y la implementación de estrategias para mitigar esos riesgos. Este artículo es un reconocimiento de los peligros específicos del fútbol femenino y un compromiso para manejarlos de manera efectiva. Un aspecto clave sin duda para prevenir riesgos en las lesiones es la figura de los fisioterapeutas en los clubes, figura poco común en los clubes de fútbol femenino. Una crítica ante ello, nos recalcó la jugadora del Club Atlético Osasuna: *“Nos faltan servicios de fisioterapia ya que contamos con 2 horas diarias para las 22 jugadoras y solo un fisioterapeuta.”*

La implementación de estos artículos dentro del convenio refleja una evolución positiva en el reconocimiento de los derechos y la protección de las trabajadoras en el ámbito del deporte profesional. Establece un estándar para otros sectores en los que las condiciones de seguridad y salud pueden ser mejoradas a través de regulaciones específicas y bien enfocadas.

Además, reafirma la primera hipótesis sobre la profesionalidad del convenio colectivo, ya que estos artículos garantizan que las futbolistas no sólo reciban cuidados médicos de calidad, sino que también trabajen en un entorno donde los riesgos para su bienestar físico y mental se minimicen activamente. Este enfoque holístico no sólo mejora la calidad de vida de las jugadoras, sino que también potencia su rendimiento y prolongar sus carreras deportivas.

- **Condiciones económicas**

El salario y las condiciones salariales de las futbolistas profesionales de la primera división femenina en España están reguladas con detalle en el Convenio Colectivo, específicamente en los artículos 22 y 23, entre otros. Estas regulaciones establecen un marco para asegurar una compensación que reconoce la profesionalidad y el compromiso de las jugadoras en este deporte en crecimiento, es el aspecto que más controversias y debates han salido desde la publicación del Convenio Colectivo.

El artículo 23 establece un salario mínimo garantizado para las futbolistas, que con el acuerdo ratificado en 2020, el sueldo mínimo de una jugadora de fútbol femenino en España era de 16.000 euros brutos al año.

Pero la huelga en la Liga F llevó a que para la temporada 2023-24 hubiera un salario mínimo de 21.000 euros brutos anuales.⁸ Para aquellas bajo contratos a tiempo parcial, que deben ser al menos del 75% de la jornada, el mínimo es proporcionalmente ajustado a 12.000 euros. Este piso salarial asegura que todas las jugadoras reciban una compensación básica, independientemente de las variaciones en los contratos individuales o de equipo, como rige el artículo 23.

“El salario no es el adecuado, pero hay que ver de dónde venimos, y lo importante es seguir creciendo pero de manera progresiva y con la ayuda de todos los medios de comunicación, de la Liga y de los clubes. Tengo que decir que el salario mínimo ha subido a 21.000 y eso ya es un gran paso, pero hay que seguir creciendo en eso también.” (Jugadora Levante las planas, 2024)

Además, dentro del Convenio Colectivo se permite la inclusión de bonificaciones específicas, como premios por ganar partidos o títulos, lo que incentiva aún más el rendimiento deportivo, detallándose en el artículo 22 y 25. Destacando que ninguna de las tres entrevistadas obtiene este beneficio de prima por partido, hecho que depende del club en el que juegues y su situación económica.

Más allá de los salarios básicos y estructurados, el convenio también aborda la necesidad de protecciones adicionales en caso de insolvencia de los clubes, una consideración importante que asegura la estabilidad financiera de las jugadoras. A diferencia de algunos convenios en el ámbito del deporte masculino, aún no se han establecido mecanismos específicos en el ámbito femenino para garantizar los créditos salariales ante la insolvencia. Esto subraya una área potencial para futuras mejoras en la equidad de los convenios laborales deportivos.

El enfoque global del Convenio hacia los salarios en el fútbol femenino no solo busca proporcionar una compensación transparente sino también fortalecer la estructura y sostenibilidad del deporte. Al definir y subir claramente las condiciones salariales y asegurar protecciones adecuadas, el convenio contribuye significativamente al

⁸ Ver mas sobre ello en: <https://www.relevo.com/futbol/liga-femenina/cobra-jugadora-liga-20230907141330-nt.html#:~:text=Con%20el%20auerdo%20ratificado%20en,2025%2D26%2C%2023.500%20euros.>

desarrollo profesional del fútbol femenino en España, promoviendo un entorno más equitativo y profesionalizado.

Necesario este aspecto ya que hay una gran incertidumbre, como podemos observar a continuación con las palabras de la jugadora del Levante las Planas en la entrevista: *“Pero además que con ese salario una jugadora no puede dedicar 24h de su cuerpo y mente a ser una futbolista profesional, muchas estudian, como yo, porque en el futuro seguramente no podemos vivir del fútbol, y es un tema muy preocupante para nosotras.”* Esta estructura salarial detallada y las garantías asociadas son vitales para atraer y retener talento en el deporte, asegurando que las futbolistas puedan concentrarse en su desarrollo deportivo con seguridad financiera, es por ello que desean obtener un salario más justo ya que se queda muy atrás del salario mínimo masculino.⁹

- **Derechos de Imagen**

El Artículo 27 establece que cualquier compensación que una futbolista reciba por el uso de su imagen, nombre o figura es considerada parte de su salario, siempre y cuando ella gestione directamente esos derechos y no los haya cedido a terceros, como su club. Esta disposición asegura que las jugadoras sean adecuadamente compensadas por la comercialización de su imagen, lo que es especialmente pertinente en un contexto donde la visibilidad y el marketing deportivo están intensamente monetizados.

A nivel internacional, la equiparación de condiciones salariales y de derechos de imagen entre las selecciones femeninas y masculinas de fútbol de España marca un precedente importante. La Real Federación Española de Fútbol (RFEF) ha mostrado su compromiso con la igualdad de género al asegurar que las futbolistas de la selección nacional femenina reciban las mismas primas y compensaciones por derechos de imagen que sus homólogos masculinos, comenzando con la Eurocopa 2022 y extendiéndose por los próximos cinco años.¹⁰

El establecimiento de compensaciones por derechos de imagen como salario tiene implicaciones profundas. Primero, refuerza la idea de que las atletas deben ser remuneradas no solo por su desempeño en el campo, sino también por su contribución al valor comercial del deporte.

⁹ Para esta presente temporada 2023/2024, el sueldo mínimo garantizado en Primera División de fútbol masculino es de 186.000 euros brutos.

¹⁰ Puede leer más sobre ello en:

<https://www.publico.es/mujer/federacion-futbol-igualdad-condiciones-primas-selecciones-femenina-y-masculina.html#mp>

Además, al tratarse de salario, estas compensaciones están sujetas a las protecciones y beneficios legales que ello conlleva, como seguridad social y pensiones, lo que no necesariamente acompaña los pagos clasificados como de naturaleza mercantil.

Este enfoque progresista no está exento de desafíos. La clasificación de los ingresos por derechos de imagen como salario puede complicar la estructura fiscal de las jugadoras, requiriendo una gestión más cuidadosa de sus finanzas personales y profesionales. Además, pone de relieve la necesidad de que las futbolistas, al igual que otros deportistas, reciban asesoramiento legal y financiero competente para navegar por estas aguas a menudo turbulentas. Sobre este aspecto comunicaba la jugadora del Club Atlético Osasuna: *“Ninguna de mi equipo obtiene compensaciones como salario por los derechos de imagen, sí que es cierto que hay clubes con más visibilidad sobre el fútbol femenino, que sí que tienen las jugadoras esa compensación, por ser también quien son, es normal que una jugadora que haya ganado un Balón de Oro, los obtenga.”*

La inclusión de los derechos de imagen en el salario garantizado por el Convenio Colectivo es un gran paso hacia la profesionalización y legitimación del fútbol femenino en España. Mirando hacia el futuro, estos desarrollos podrían servir de modelo para otros países y ligas que buscan avanzar en la equidad de género en el deporte. A medida que el fútbol femenino sigue ganando popularidad y reconocimiento, la forma en que se manejan estos aspectos será crucial para el desarrollo sostenible y justo del deporte, dando las mismas oportunidades a todas las jugadoras de diferentes clubes.

- **Derechos y libertades**

El Convenio Colectivo para futbolistas profesionales de la primera división femenina en España aborda de manera integral los derechos y libertades de las jugadoras, destacando especialmente la libertad de expresión y la prevención del acoso laboral, fundamentales tanto para su desarrollo profesional como personal.

El Artículo 35 del Convenio garantiza a las jugadoras el derecho a expresarse libremente, especialmente sobre asuntos relacionados con su campo profesional. Esta disposición es crucial en un entorno donde las opiniones y los testimonios de las deportistas pueden influir significativamente en la percepción pública y las políticas del deporte. Sin embargo, esta libertad no es absoluta; está limitada por las leyes y el respeto hacia los demás, lo que implica un equilibrio entre la expresión individual y el

mantenimiento de un entorno respetuoso y profesional. Expresa la jugadora del Levante las Planas ante este punto: *“Siempre que hablamos la prensa lo lleva a polémicas, en vez de centrarse en lo que realmente queremos, que es centrarnos en el fútbol”* Podemos ver como aun y teniendo este derecho no sienten esa comodidad al poder expresarse libremente.

Por otro lado, el Artículo 36 aborda una preocupación igualmente seria: el acoso laboral. Este artículo refleja los principios de la Constitución Española y del Estatuto de los Trabajadores, que protegen la dignidad de las personas y garantizan un ambiente de trabajo libre de discriminación y acoso. La inclusión de este derecho en el convenio no solo es un reconocimiento de los riesgos específicos que enfrentan las mujeres en el deporte, sino también un compromiso activo de los clubes y asociaciones para crear un ambiente seguro y saludable. Cabe destacar, que en ninguna de las entrevistas mencionaron recibir o percibir en el club, alguna situación de acoso laboral, pero sí recalcar lo que la jugadora del Levante las Planas expresaba: *“No todos los clubes son iguales, y por desgracia a día de hoy suceden situaciones así.”*

La protección contra el acoso se extiende a prevenir cualquier forma de violencia, incluyendo el acoso sexual y psicológico. Las medidas preventivas y los protocolos para manejar estas situaciones están detalladamente descritos en el convenio, asegurando que las jugadoras tengan canales claros y efectivos para reportar incidentes y buscar justicia sin temor a represalias. Cabe recalcar el hecho de que ninguna jugadora entrevistada ha sufrido ni ha observado en su club ningún tipo de situación de tal magnitud, aspecto significativo y a valorar. Pero apuntan que desde lo sucedido en el Mundial de fútbol femenino en el verano de 2023 los clubes están cuidando más este aspecto.¹¹

Implementar estas disposiciones presenta desafíos, particularmente en cuanto a la educación y la sensibilización sobre estos temas. Los clubes deben no solo adherirse a las normativas, sino también promover una cultura de respeto y equidad que trascienda las regulaciones escritas. La efectividad de estas medidas depende tanto de su rigurosa aplicación como del cambio en las actitudes y comportamientos dentro del deporte. AFE cómo sindicato, deja claro que si no se cumple denunciarían de inmediato

¹¹Acto que se produce en la recogida de medallas después de que España ganara el Mundial 2023, en el que Luis Rubiales, presidente de la Federación, le da un beso a una de las jugadoras Jenifer Hermoso. Leer más sobre ello: <https://amp.elmundo.es/deportes/futbol/futbol-femenino/mundial/2023/08/20/64e24081e9cf4a85348b456d.html>

cualquier incumplimiento que atente contra las futbolistas y sus derechos laborales. De hecho ya ha actuado en alguna oportunidad cuando han detectado cualquier tipo de incumplimiento con lo establecido en el Convenio Colectivo. (AFE, 2024)

La integración de estos derechos en el Convenio Colectivo tiene el potencial de transformar significativamente la profesión. Proporciona a las jugadoras herramientas para defenderse y promueve un entorno más justo y equitativo. Este progreso recalca la profesionalización del fútbol femenino, con lo que confirma la primera hipótesis, pero podría inspirar a otras ligas y deportes a adoptar medidas similares, fomentando un cambio global hacia la igualdad de género en el deporte profesional.

- **Mejoras Sociales**

Los artículos 39 y 40 del Convenio Colectivo para las futbolistas profesionales de la primera división femenina en España abordan aspectos cruciales relacionados con la conciliación de la vida laboral y familiar y las medidas de protección en casos de violencia de género. Estas disposiciones son fundamentales para garantizar un entorno laboral justo y seguro, que respete tanto la integridad personal como profesional de las jugadoras.

En este sentido, sobre la conciliación de la vida familiar y profesional, en el ámbito de la formación y estudios, conciliar las dos tareas tiene sus dificultades. *“Es muy difícil compaginarlo. En general siempre he tenido muchos problemas y mucho estrés por compaginar las dos cosas. El club mira por él y la universidad por ella, al final nunca mira nadie por ti y siempre eres tú la perjudicada, en este caso.”* (Jugadora Sevilla FC)

Este artículo subraya el compromiso de los clubes y asociaciones para facilitar la compatibilidad entre la carrera deportiva y la vida familiar de las futbolistas. El enfoque está en adoptar medidas flexibles que apoyen a las jugadoras en diferentes etapas de su vida, especialmente significativas durante y después del embarazo. Por ejemplo, se ofrece a las futbolistas la posibilidad de renovar su contrato por una temporada adicional bajo las mismas condiciones si están embarazadas durante su última temporada contractual, o la opción de no renovar si así lo prefieren.

Así comunica el Jefe de prensa de AFE *“Es clave lo que se contempla en el Convenio Colectivo, la renovación automática del contrato de aquella jugadora que*

vaya a ser madre. Esto sirvió para erradicar ese efecto intimidatorio que muchas deportistas sufrieron en el pasado.”

Por la misma razón, los clubes están dando mucha ayuda en este aspecto, hecho que hace 10 años atrás no se hubiera ni llegado a imaginar. Esta medida no solo es un gesto de apoyo sino una necesidad práctica que reconoce los desafíos únicos a los que se enfrentan las mujeres en el ámbito laboral. La jugadora del Club Levante las Planas, comentaba: *"En este nuevo convenio se está trabajando para el tema de la maternidad, esto me hace pensar diferente y me gustaría ser madre si sigo con mi carrera futbolística."*

La violencia de género es una problemática grave que trasciende todos los ámbitos, incluido el deporte. El artículo 40 es un reflejo del esfuerzo por crear un ambiente de trabajo seguro para todas las futbolistas, implementando políticas que van desde la adecuación de horarios y apoyo económico hasta la asistencia psicológica. Este conjunto de medidas no solo es un recurso para las afectadas, sino que también establece un precedente dentro del deporte de que la violencia de género no será tolerada y que el bienestar de las jugadoras es una prioridad.

El establecimiento de un protocolo claro y la cooperación entre las futbolistas, los clubes y las entidades sindicales son esenciales para que estas medidas sean efectivas. Pero cabe recalcar la visión que tienen las futbolistas hacia ello: *“Respecto a la igualdad de trato, no tenemos todas el mismo trato, depende el nombre que tengas el club te dará más o menos atención o se preocupará más o menos por ti, pero entiendo que pasa en cualquier club, por desgracia. Siempre hay un vacío legal del que los clubes se aprovechan y no miran por la jugadora nunca..”* (Jugadora Sevilla FC, 2024)

La introducción de estas normativas es un avance importante, pero la verdadera medida de su éxito será su implementación efectiva. Los clubes deben asegurarse de que estos derechos y protecciones se traduzcan en acciones concretas y no queden solo en papel. La formación continua, la sensibilización y la verificación del cumplimiento son pasos necesarios para garantizar que el ambiente laboral en el fútbol femenino sea verdaderamente inclusivo y respetuoso.

Conclusiones

El estudio sobre el convenio colectivo del fútbol femenino en España ha demostrado ser una pieza crucial en la comprensión y evolución de las condiciones laborales de las jugadoras, enfocándose especialmente en su impacto en la profesionalización del sector. A través de una meticulosa metodología que incluye entrevistas y análisis documental, este trabajo no solo ha proporcionado una visión detallada del estado actual del fútbol femenino ante esta problemática, sino que también ha puesto de relieve los desafíos y perspectivas futuras que enfrenta.

La primera hipótesis sugiere que el convenio colectivo actual facilita la profesionalización de las jugadoras. Esta se confirma en la medida en que el convenio ha establecido bases para salarios mínimos, prevención de lesiones, y jornadas laborales reguladas, entre otros, lo que constituye un avance significativo hacia la profesionalización. Quiero mencionar sobre ello, frases de las entrevistadas, donde confirman la hipótesis, pero sin dejar de banda posibles mejoras o inquietudes ante ello:

“Hay cambios a positivo pero aún quedan muchas cosas para cambiar y estoy segura que se llegará a los acuerdos correspondientes para que el fútbol femenino siga creciendo y siendo aún más profesional, hay que recordar siempre que tener el primer Convenio Colectivo en un deporte femenino ya es un logro” (Jugadora Club de Fútbol Levante las Planas, 2024)

“Considero que sí es profesional en cuanto a tiempo invertido, rendimiento, exigencia, preparación... pero no creo que la sociedad lo trate como tal a día de hoy.” (Jugadora Club Atlético Osasuna, 2024)

“Evidentemente ha habido un progreso de hace 5 años hasta ahora, pero creo que hay muchas cosas en las que se debe trabajar. Entre ellas, destacan algunas como la remuneración económica, los medios de entrenamiento, los medios de rehabilitación, el trato... hasta que no se mejore para todos los clubes iguales no será igualitario la profesionalización.” (Jugadora Sevilla Fútbol Club, 2024)

Aún siendo profesional el Convenio Colectivo se está negociando con la patronal, la Liga F, para mejorarlo en cuestiones como la maternidad, conciliación familiar y todo lo que tenga que ver con derechos sociales.(AFE,2024)

Pero después de analizar este trabajo, las futbolistas, porque así lo han manifestado en repetidas ocasiones, no solo consideran importante, el dinero, otras cuestiones son de capital importancia para hablar de dicha profesionalidad, como disponer de los mismos medios que sus compañeros para realizar su trabajo a diario en las mejores condiciones. Tan importante es tener un salario mínimo como que estén dadas de alta al ciento por ciento en la Seguridad Social, que su jornada laboral sea a tiempo completo, tener derecho a paro, que se les ayude a incorporarse al mercado laboral cuando se retiren, etc.

En resumen, las entrevistas revelan una implementación inconsistente, donde algunas jugadoras aún ven necesaria una evolución continua y mayor soporte económico para dedicarse completamente al fútbol, sugiriendo que el convenio, si bien es un paso positivo, todavía no alcanza su potencial completo.

La segunda hipótesis se centra en el respeto de los clubes hacia el convenio. El cual hemos observado que sigue siendo un área con considerable margen de mejora, donde se cumple parcialmente. Esta dualidad revela una situación compleja donde, a pesar de los avances en la normativa, la implementación práctica de estas normas sigue enfrentando obstáculos significativos. *“Si que cada club tiene unas condiciones laborales muy diferentes. Hay muchas diferencias entre clubes de la misma liga. Ya no solo en cuanto al salario, sino a instalaciones, profesionales, etc... Hay ciertas cosas que no son serias y cargos altos que no están a la altura de lo que la situación requiere en muchos de los clubes.”* Apuntaba sobre el tema la jugadora del Sevilla FC.

Este panorama mixto refleja que, aunque hay un marco establecido, la falta de uniformidad en su aplicación señala la necesidad de fortalecer los mecanismos de cumplimiento.

Desafíos actuales y futuros

Sintetizando todo lo que hemos estudiado en este trabajo, para el fútbol femenino se presentan varias problemáticas.

1. **Implementación y cumplimiento del convenio:** A pesar de que el convenio colectivo estudiado otorga un marco jurídico considerable en favor de las jugadoras de fútbol profesional, puede advertirse que no todos los clubes de primera división lo aplican de igual forma.

Comunicaba en la entrevista la jugadora del Club Atlético Osasuna: *“Depende de quien seas y en el club en el que juegues, tendrás unas condiciones u otras...”* Lo expresado pone de relieve la importancia de fortalecer e implementar sistemas de control, a fin de asegurar la tutela de los derechos consagrados en este documento en favor de las trabajadoras.

2. **Generó y representación:** Más allá de que muchas jugadoras están ganando visibilidad tanto en el campo, como así también en puestos de manejo del equipo y administración de los clubes. Consideramos sumamente importante la integración de mujeres en todos los ámbitos del deporte, a fin de garantizar la igualdad de género en el fútbol profesional. Ante ello recalca la jugadora del Club Atlético Osasuna: *"Ahora empieza a interesar y empiezan a aparecer figuras femeninas que quieren participar en esto o hacerse cargo de cosas importantes en el fútbol femenino"* Es fundamental aumentar esta participación para ofrecer modelos a seguir y fomentar una mayor equidad en todas las áreas del deporte.¹²
3. **Recursos económicos:** La lucha constante por obtener financiación y mas ayudas y recursos, desde instalaciones de entrenamiento, con campos adecuados hasta oportunidades de patrocinio y ayuda mediática por parte de la Liga F. La jugadora del Levante las Planas, expresaba para argumentar de ello: *"Se está trabajando para mejorar cada año, pero no puede hacerse de golpe ya que necesitamos la ayuda de los medios de televisión y comunicación, de la Liga que nos den más ayuda a los clubes y que los clubes apuesten cada vez más."* Los medios de comunicación deberían hablar más de fútbol cuando quieren referirse al fútbol femenino, y no tanto de polémicas.
4. **Sociedad y cultura:** Los cambios culturales son a menudo caminos largos y repletos de desafíos. Romper con la visión masculina del fútbol representa un ejemplo de ello. El deporte se está volviendo más y más popular entre las niñas de todo el mundo, creemos que este fenómeno puede contribuir enormemente en la deconstrucción de la idea masculina que gira en torno al fútbol profesional.

¹² Ver más sobre ello en: <https://as.com/futbol/femenino/las-entrenadoras-de-primera-division-f/?outputType=amp>

Perspectivas de futuro

Para poder mejorar el futuro del fútbol femenino, considero algunos cambios cruciales para el cumplimiento, desde educar en las escuelas ampliando programas y crear más competiciones femeninas, también concienciar con referentes femeninos y darles visibilidad a jugadoras destacadas de nuestro país, inspirando a las nuevas generaciones. Hasta potenciar la visibilidad económica del fútbol femenino, con patrocinadores, más audiencias en los partidos, llenar estadios e intentar promover estrategias de marketing, como por ejemplo más partidos femeninos en la TV pública, o como tiene de objetivo la FIFA para 2026, lanzar un Programa Comercial del Fútbol Femenino.¹³

Y sobre todo, sentar las bases que sostiene este deporte, desarrollando y cambiando la legislación que regula el deporte femenino, adaptándose a su crecimiento. Todos los puntos son cruciales, no para ser una copia del fútbol masculino, pero si para estar donde se merece.

Finalizó, con una propia reflexión, el fútbol femenino está desarrollándose muy rápidamente, a un ritmo cambiante y evolucionando, que exige que el convenio colectivo y la legislación le acompañen a dicho crecimiento. En la Primera División, competición amparada por el Convenio Colectivo, han cambiado sustancialmente las condiciones laborales, pero hay que tender a que la Primera Federación FUTFEM camine en la misma dirección para consolidar esas relaciones laborales. Por eso, quedan aspectos que mejorar y otros por mantener, no es un único asunto el que ayuda, es la suma de muchas cuestiones la que genera que el fútbol femenino esté donde tiene que estar, por ello merece que las relaciones laborales estén plenamente consolidadas.

Este trabajo proporciona una base sólida para futuras investigaciones y debates sobre cómo mejorar las condiciones laborales y asegurar un entorno profesional equitativo para las mujeres en el deporte. Asimismo, invita a la sociedad en general a reflexionar sobre los pasos necesarios para seguir avanzando hacia la igualdad en el deporte, reconociendo y valorando el fútbol femenino no solo como una disciplina profesional, sino como un reflejo de los avances hacia la igualdad de género en la sociedad.

¹³Leer más sobre ello en: <https://inside.fifa.com/es/womens-football/strategy>

Referencias bibliográficas

Audiencia Nacional. Sala lo Social. (2020). Sentencia SAN 1469/2020. Recuperado en: https://aedd.org/images/jurisprudenciales/2020/Audiencia-Nacional_Convenio_Futbol_Femenino.pdf

Buj, R. R. (2020). El convenio colectivo del fútbol femenino.

Efe. (2022, 14 junio). La Federación de Fútbol iguala los porcentajes de primas de la selección masculina y femenina, pero no su salario. *Público*. <https://www.publico.es/mujer/federacion-futbol-igual-condiciones-primas-selecciones-femenina-y-masculina.html/amp>

El fútbol femenino. (s. f.). Deporte Sorolla. <https://www.deportesorolla.com/el-futbol-femenino/>

EL MUNDO (2023, 21 agosto). Rubiales besa en la boca a Jenni Hermoso durante la celebración del Mundial de España: "Fue un gesto de amistad y gratitud". <https://amp.elmundo.es/deportes/futbol/futbol-femenino/mundial/2023/08/20/64e24081e9cf4a85348b456d.html>

Estrategia de fútbol femenino. (s. f.). <https://inside.fifa.com/es/womens-football/strategy>

Estevez, Q. T., & Donato, F. S. (2022). Análisis sobre la situación del fútbol femenino de base: El caso de la comarca del Berguedà. *Retos: nuevas tendencias en educación física, deporte y recreación*, (43), 406-414.

Fuentes, R. (2023) "Esta es la realidad del futbol femenino en España" <https://www.mundodeportivo.com/futbol/femenino/20230822/1002055845/realidad-futbol-femenino-espana.html>

Futpro Admin. (2023, 18 mayo). *COMUNICADO OFICIAL: Negociaciones Convenio Colectivo de Fútbol Femenino*. FUTPRO. <https://futpro.es/2023/05/18/comunicado-oficial-negociaciones-convenio-colectivo-de-futbol-femenino/>

Historia del fútbol femenino. (s/f). Hoysejuegafem. Recuperado el 28 de abril de 2024, de <https://www.hoysejuegafem.com/historia-del-futbol-femenino/>

Lara, C. S. (2020). Relaciones colectivas en el deporte profesional femenino. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 21-56.

Leruite, M. T., Fernández, P. M., & Díaz, M. Z. (2015). Análisis del deporte femenino español de competición desde la perspectiva de protagonistas clave. *Retos: nuevas tendencias en educación física, deporte y recreación*, (28), 3-8.

Mercadal, J. (2023, 12 septiembre). Cuánto cobra una jugadora de la Liga F. *Relevo*. <https://www.relevo.com/futbol/liga-femenina/cobra-jugadora-liga-20230907141330-nt.html#:~:text=Con%20el%20acuerdo%20ratificado%20en,2025%2D26%2C%2023.500%20euros>.

Ministerio de Cultura y Deporte. (2019). Anteproyecto Ley del Deporte 2019. Recuperado de: <https://www.cultura.gob.es/dam/jcr:47d40836-0e03-4fc6-937b-bc20c88a60c9/anteproyecto-ley-deporte.pdf>

Morel, C. R. A. (2019). La discriminación de género en el deporte. El caso del fútbol femenino. *ScientiAmericana*, 6(2), 81-90.

Pardillo, N., & Fotografía, A. (2022, 5 septiembre). Las entrenadoras de Primera División. *Diario AS*. <https://as.com/futbol/femenino/las-entrenadoras-de-primera-division-f/?outputType=am>

Pérez, P. (2023, 22 agosto). Las campeonas del mundo desatan la euforia en un fiestón de más de 20.000 personas marcado por el apoyo a Olga Carmona. *20 minutos*. <https://www.20minutos.es/deportes/noticia/5165935/0/celebracion-espana-mundial-femenino-2023-directo-ultimas-noticias-campeonas-rubiales-reacciones/>

Plasencia Petenchi, R. (2023). El convenio colectivo de las futbolistas profesionales.

Real Decreto Ley 32/2021, de 28 de Diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2021-21788>

Real Decreto 1006/1985, de 26 de Junio, por el que se regula la relación laboral especial de los deportistas profesionales. Disponible en:

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1985-12313>

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. Disponible en:

https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2020-9765

Rodríguez Escanciano, S. y Gómez García, F. X. (2019). Mujeres deportistas y relaciones laborales: puntos críticos. *Revista Aranzadi de Derecho de Deporte y Entretenimiento*, 64, 1-13.

Román-San-Miguel, A., Ugía Giráldez, A., Sánchez-Gey Valenzuela, N. (2022). Deporte femenino y medios de comunicación. La invisibilidad mediática del primer convenio colectivo del fútbol femenino en España. *Cultura audiovisual, periodismo y política: nuevos discursos y narrativas en la sociedad digital*.

Serrano, R. M., García, A. P., Moya, M. M., & Alfaya, M. E. G. (2022). Motivaciones y obstáculos en la práctica del fútbol femenino en Córdoba. *Retos: nuevas tendencias en educación física, deporte y recreación*, (46), 301-308.

Soto, B. E. (2023, 21 agosto). El fútbol femenino en España: esta es su historia, más allá del Mundial 2023. *National Geographic*

https://historia.nationalgeographic.com.es/a/futbol-femenino-siglo-historia_20081

Anexos

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.

Jornada, horario, descanso y vacaciones

Artículo 7. Jornada.

La jornada ordinaria de trabajo efectivo de las Futbolistas Profesionales comprenderá la prestación efectiva de sus servicios ante el público y el tiempo en que esté bajo las órdenes directas del Club/SAD, a efectos de entrenamiento o preparación física y técnica para la misma. En ningún caso superará las siete horas diarias, ni las 35 horas semanales en cómputo semestral, con las excepciones señaladas en el artículo siguiente.

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.

Tendrán la consideración de trabajo efectivo a los efectos del cómputo de jornada máxima, el tiempo que se requiera la presencia física de las futbolistas profesionales para atender a cualquier acto publicitario convocado por el Club/SADs, así como cualquier acto de carácter institucional que sea requerido por el club en el amplio sentido del término.

No se computarán a efectos de duración máxima de la jornada laboral los tiempos de concentración previa a la celebración de encuentros oficiales. Tampoco computarán como jornada efectiva de trabajo, los empleados en los desplazamientos hasta el lugar de celebración de las mismas, con las limitaciones fijadas en el artículo siguiente.

Artículo 8. Distribución del tiempo.

El tiempo que la Futbolista se encuentra bajo las órdenes del Club/SAD o sus representantes, comprenderá:

a) Entrenamientos: Serán programados por el Club/SAD o persona entrenadora y deberán comunicarse a las Futbolistas que deban participar en éstas con antelación suficiente al inicio del entrenamiento.

Los entrenamientos se realizarán en forma colectiva, no siendo conforme a derecho cualquier apartamiento, salvo los casos de recuperación por enfermedad o lesión u otro tipo de eventualidad objetivable en relación a lo expuesto, que deberá ser notificada por escrito a la Futbolista.

b) Concentraciones y Desplazamientos: La Futbolista queda obligada a realizar las concentraciones que establezca el Club/SAD, siempre que no excedan de las 24 horas inmediatamente anteriores a la del comienzo del partido, cuando se juegue en campo propio. Si se jugase en campo ajeno, la concentración no excederá de 72 horas (incluido el tiempo de desplazamiento), tomándose igualmente de referencia la de comienzo del partido.

c) Otras actividades: Comprenderán la celebración de reuniones técnicas, informativas, y de recuperación física y psicológica, que deberán ser comunicadas a la Futbolista con la antelación suficiente.

Artículo 9. Descanso semanal.

Las Futbolistas tendrán derecho a un descanso semanal mínimo de un día y medio que deberán ser disfrutados de forma continuada.

Artículo 10. Vacaciones.

Las Futbolistas tienen derecho a unas vacaciones anuales retribuidas de 30 días naturales, o de la parte proporcional que les corresponda cuando tengan antigüedad inferior a un año en el Club/SAD; y de los que, al menos, 21 serán disfrutados de forma continuada y el resto cuando las partes lo acuerden. En caso de desacuerdo, se disfrutarán los 30 días de forma continuada. Las futbolistas que tuvieran compromisos internacionales por haber sido convocadas con la selección de su país podrán acordar con su Club/ SAD el disfrute de las vacaciones de manera que no se disfruten 21 días ininterrumpidamente, si entre la finalización de su participación en la competición de que se trate y el inicio de la pretemporada con su Club/SAD no hubiera al menos 21 días, salvo que haya disfrutado con anterioridad estos 21 días.

En ningún caso podrá sustituirse el período vacacional por compensación económica.

A los efectos de lo dispuesto en el párrafo primero, el año para el cómputo de las vacaciones se contará desde la fecha de comienzo de la relación laboral.

Artículo 11. Otros días de descanso y permisos.

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.

No se disputarán partidos de cualquier clase de competición oficial en los períodos incluidos desde el 23 de diciembre hasta el 3 de enero de cada temporada de vigencia del Convenio, ambas fechas inclusive. Para la temporada 2019/2020, que no se encuentran señalados encuentros oficiales desde el 23 de diciembre de 2019 hasta el día 4 de enero de 2020, las Futbolistas disfrutarán un período adicional de descanso retribuido de seis días naturales consecutivos, cesando durante el mismo la obligación de prestar servicios para el club o SAD.

Para sucesivas temporadas de vigencia del convenio las partes a través de la Comisión Paritaria referida en artículo 6 de este Convenio fijarán, de mutuo acuerdo antes del 15 de noviembre de cada año, durante el período de Navidad, y en función de los calendarios de las competiciones oficiales vigentes para esa temporada, el período adicional de descanso que no podrá ser en ningún caso inferior a 5 días consecutivos. Estos días de descanso en ningún caso se computarán como días de vacaciones anuales.

Asimismo tampoco se celebrarán o disputarán partidos de cualquier otro tipo, ni se programará ninguna de las actividades a que se refiere el art. 8 del presente Convenio los días 24, 25 y 31 de diciembre y 1 de enero de cada temporada de vigencia del Convenio, excepcionalmente para el 31 de diciembre de 2019, se podrá programar un entrenamiento cuya finalización no podrá ser posterior a las 14,00 horas de dicho día. Para sucesivas temporadas de vigencia del convenio las partes a través de la Comisión Paritaria referida en el artículo 6 de este Convenio fijarán, de mutuo acuerdo antes del 15 de noviembre de cada año los posibles ajustes en función del calendario de competición.

En cuanto a otros permisos, se estará a lo dispuesto en esta materia en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 12. Reconocimientos médicos.

Durante la vigencia del presente convenio, los clubes estarán obligados a efectuar un reconocimiento médico anual a sus futbolistas a través de las respectivas mutuas de accidentes o entidades con quien tengan suscritas dichas contingencias. Dicho reconocimiento médico pondrá especial atención a cualesquiera patologías de incidencia en el deporte por la especificidad de la actividad deportiva y con la perspectiva de género. Estos reconocimientos médicos deberán ser atendidos por especialistas en materia del deporte y en centros especializados, en relación a lo establecido en el artículo 48 de la Ley 3/2013 de protección de la salud y el dopaje y que reúna los requisitos de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 13. Prevención de Riesgos Laborales.

Los Clubes estarán obligados a establecer mecanismos de Prevención de Riesgos Laborales acordes a la especialidad de la prestación de servicios de sus futbolistas. Para ello presentarán un plan de prevención en los tres primeros meses desde la entrada en vigor del presente convenio, donde se prestará especial atención a las situaciones de previsión de lesiones, y todo lo relacionado a la protección de la maternidad de las futbolistas.

Contrato de trabajo, modalidades. Período de prueba

Artículo 14. Contrato de trabajo.

Los contratos de trabajo que suscriban Las Futbolistas Profesionales y los Clubes/SADs, deberán ajustarse a las prescripciones que se establecen en el artículo 3 del Real Decreto 1006/1985, de 26 de junio, por el que se regula la relación laboral especial de las deportistas profesionales.

Se formalizarán por cuadruplicado ejemplar, de los cuales, un ejemplar será para cada una de las partes contratantes, un tercero para el Servicio Público de Empleo, y el cuarto para la Real Federación Española de Fútbol (en adelante «RFEF»).

Artículo 15. Período de prueba.

Podrá pactarse un período de prueba que se iniciará el día que la futbolista se incorpore a la actividad del Club/SAD y que no podrá exceder de 15 días.

A tal efecto el Club/SAD deberá entregar a cada Futbolista un escrito notificándole fehacientemente el día en que debe incorporarse a la actividad. En caso de no existir esta notificación fehaciente el período de prueba se iniciará el mismo día en que el contrato surta efectos.

Artículo 16. Duración del contrato.

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.

De mutuo acuerdo entre el Club/SAD y La Futbolista, podrá prorrogarse el contrato, en los términos establecidos en el párrafo segundo del artículo 6 del Real Decreto 1006/1985, de 26 de junio.

Artículo 17. Cesiones temporales.

Durante la vigencia de un contrato, el Club/SAD podrá ceder temporalmente a otro Club/SAD los servicios de una Futbolista Profesional, siempre que ésta acepte expresamente dicha cesión temporal, donde, en todo caso, deberá figurar la identidad específica del Club/SAD al que se cede a la Futbolista, así como a cuál de los equipos de los que conforman la estructura del mismo va a ir cedida.

En ningún caso la cesión temporal podrá ser por un período superior al tiempo que reste de vigencia al contrato de dicha Futbolista con el Club/SAD cedente.

La cesión deberá constar necesariamente por escrito, en el que se especificarán las condiciones y tiempo de la cesión, respecto de los que se considerará subrogado el cesionario, respecto del cedente. En el supuesto de que solo constare la cesión, se entenderá que el cesionario se subroga en todos los derechos y obligaciones del cedente. En todo caso, ambos responderán solidariamente del cumplimiento de las obligaciones laborales y de Seguridad Social.

Artículo 18. Contraprestación económica por cesión temporal.

En el supuesto de que la cesión se realizara mediante contraprestación económica, pactada entre cedente y cesionario, la Futbolista Profesional tendrá derecho a percibir, como mínimo, el quince por ciento (15%) del precio pactado, que deberá ser satisfecho por el Club/SAD cedente.

Artículo 19. Extinción anticipada del contrato por cesión definitiva.

Durante la vigencia de un contrato, el Club/SAD y la Futbolista Profesional podrán acordar la terminación anticipada del mismo, siempre que aquél haya concertado con otro club la cesión definitiva de los derechos contractuales que ostenta sobre la Futbolista, y siempre que ésta acepte, expresamente, dicha cesión definitiva.

En este supuesto, el acuerdo de cesión definitiva constará por escrito, en el que como mínimo figuren los Clubes/SADs intervinientes, el precio de la cesión, la aceptación expresa de la Futbolista cedida y su voluntad de dar por concluido el contrato en vigor con el Club/SAD cedente.

La Futbolista tendrá derecho a percibir, como mínimo, el 15 por ciento (15%) del precio de dicha cesión definitiva, que deberá ser abonada por el Clubes/SADs adquirente de los derechos, en todo caso.

Condiciones económicas

Artículo 21. Salario.

Las retribuciones que perciban Las Futbolistas Profesionales serán consideradas a todos los efectos como salario, a excepción de aquellos conceptos que estén excluidos de tal consideración por la legislación vigente.

Artículo 22. Conceptos salariales.

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.

Artículo 23. Retribución Mínima Garantizada.

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.

Las Futbolistas que estén percibiendo a la entrada en vigor del presente Convenio un salario anual entre 12.000 euros y 15.999,99 euros, con contrato a tiempo parcial inferior a un 75% de la jornada ordinaria, pasarán a tener una jornada de al menos el 75% de la jornada ordinaria y a percibir un salario de 16.000 euros brutos anuales, o la parte proporcional del mismo en función de la jornada que tuvieran, respetando, en todo caso lo establecido en el art. 7 del presente convenio en materia de jornada.

Las Futbolistas que estén percibiendo, a la entrada en vigor del presente Convenio, un salario anual entre 16.000 euros y 30.000 euros, con contrato a tiempo parcial inferior a un 75% de la jornada ordinaria, pasarán a tener una jornada de al menos el 75% de la jornada ordinaria y a incrementar su salario en 2.000 euros brutos anuales, respetando en todo caso lo establecido en el art. 7 del presente convenio en materia de jornada.

Dicha retribución mínima garantizada respetará, en todo caso, lo establecido en el artículo 26 del presente Convenio y lo dispuesto en la Disposición transitoria primera.

La retribución mínima garantizada anual se entiende referida a cada temporada, que va de 1 de julio a 30 de junio del año siguiente por lo que la Futbolista Profesional cuya permanencia en el Club/SAD sea inferior, se le garantiza la parte proporcional que le corresponda en razón al tiempo que durante ese periodo se haya mantenido vigente la relación laboral.

Artículo 24. Prima de contratación o fichaje.

Es la cantidad estipulada de común acuerdo entre el Club/SAD y la Futbolista Profesional, por el hecho de suscribir el contrato de trabajo.

Su cuantía deberá constar por escrito en el mismo, así como los períodos de pago, que podrán dividirse en cuatro plazos o más distribuidos proporcionalmente a lo largo de la temporada, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 26 del presente Convenio.

En el supuesto de que no pudiera determinarse la cantidad imputable a cada año o temporada de vigencia del contrato, cuando éste sea superior a uno/a, se entenderá que es igual al cociente que resulte de dividir la cantidad estipulada por los años o temporadas de vigencia inicialmente pactados.

Artículo 25. Prima de partido.

La cuantía y condiciones de percepción de esta prima se pactarán por cada Club/SAD con su plantilla de Futbolistas Profesionales o con cada Futbolista Profesional de forma individual, y deberá constar siempre por escrito firmado por el representante del Club/SAD y la Futbolista o representante de la plantilla designada al efecto.

Artículo 26. Sueldo Mensual.

Es el sueldo mensual de carácter fijo que percibe la futbolista. En la definición de su importe los Clubes/SADs deberán respetar lo estipulado en el artículo 22 del presente Convenio. Deberá fijarse con carácter inexcusable en el contrato que suscriban ambas partes.

Artículo 27. Derecho de explotación de imagen.

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.

Artículo 28. Retribución de vacaciones.

La Futbolista Profesional percibirá durante el período de vacaciones el importe correspondiente al sueldo mensual incrementado, en su caso, por cualquier otro concepto que proceda y al que tenga derecho.

Artículo 29. Recibo de salarios.

Los Clubes/SADs sujetos al presente Convenio deberán realizar el pago de las retribuciones pactadas en los recibos oficiales de salarios, según el modelo aprobado por la legislación laboral, haciendo entrega de una copia firmada o por vía telemática, que acredite su recepción a la Futbolista Profesional mensualmente.

Artículo 30. Pago de salarios.

Cuando no se haya especificado el día de pago de las retribuciones pactadas, se entenderá como tal el siguiente:

- Prima de contratación o de fichaje: Dividida en cuatro (4) plazos distribuidos proporcionalmente a lo largo de la temporada. Cuando la prima se refiera a períodos superiores a un año, se dividirá el importe por el número de años para determinar la cantidad correspondiente a cada temporada.
- Prima por partido: Dentro de los quince (15) días siguientes a la fecha de su devengo.

– Sueldo mensual: Dentro de los cinco (5) últimos días de cada mes.

El Club/SAD podrá optar por abonar las retribuciones correspondientes mediante talón bancario o transferencia a la cuenta corriente que indique la Futbolista profesional.

Derechos y libertades

Artículo 35. Libertad de expresión.

Las Futbolistas Profesionales tendrán derecho a manifestar libremente su pensamiento sobre cualquier materia y, en especial sobre los temas relacionados con su profesión, sin más limitaciones que las que se deriven de la Ley y el respeto a los demás.

Artículo 36. Prevención del Acoso laboral.

La Constitución Española declara que la dignidad de la persona constituye uno de los fundamentos del orden político y la paz social, reconociendo el derecho de toda persona a la no discriminación, igualdad de trato al libre desarrollo de su personalidad y a su integridad física y moral.

El Estatuto de los Trabajadores de forma específica, contempla el derecho de las personas trabajadoras al respeto a su intimidad, al libre desarrollo de su personalidad y a la consideración debida a su dignidad, incluida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual, al acoso por razón de sexo y al laboral.

La Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva entre Hombres y Mujeres, encomienda a las empresas el deber de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y dar cauce a denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes sean objeto de ese acoso.

La ACFF y las Representaciones sindicales que suscriben el presente Convenio, son firmes con el compromiso de evitar que se produzcan situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso psicológico, acoso discriminatorio, o cualquier otra forma de violencia en el ámbito de cada Club/SAD. Asimismo, el Club/SAD está comprometido con su papel de garante de la protección de los derechos fundamentales de toda su plantilla y la responsabilidad social que, como empleador, tiene en relación con la garantía de que las relaciones de trabajo y las relaciones interpersonales que con carácter necesario se fraguan y fundamentan en la actividad profesional, se lleven de acuerdo y con respeto a los derechos fundamentales de las personas.

Las partes acuerdan aplicar el protocolo que se adjunta como Anexo II de este convenio.

Mejoras sociales

Artículo 38. Derecho al estudio y formación cultural de las Futbolistas.

Los clubes, entidades o sociedades anónimas deportivas, siempre que sea compatible con la actividad deportiva, se obligan a fomentar y facilitar la formación integral de las Futbolistas, facilitando que éstas puedan completar sus estudios o conseguir una capacitación profesional, asistiendo a las clases y otorgando los necesarios permisos para exámenes y/o prueba de capacitación que resulte precisa realizar en función del tipo de estudios que curse cada Futbolista.

Artículo 39. Conciliación de la vida familiar y profesional.

Sin perjuicio de cualesquiera otras medidas de conciliación de la vida familiar y laboral que estuvieran expresamente previstas en el presente Convenio o se puedan prever en la legislación vigente en cada momento, ambas partes se comprometen a desplegar sus mejores esfuerzos para adoptar medidas acordes para conciliar la vida familiar y profesional de la Futbolista.

En caso de embarazo de una Futbolista durante su última temporada de contrato, la Futbolista tendrá el derecho a optar por cualquiera de las dos siguientes posibilidades:

- 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.

Artículo 40. Medidas en caso de situaciones de violencia de genero sufridas por las Futbolistas.

Sin perjuicio de cualesquiera otras medidas de conciliación de la vida familiar y laboral que estuvieran previstas o se puedan prever en la legislación vigente en cada momento, ambas partes se comprometen a desplegar sus mejores esfuerzos para adoptar medidas de protección a aquellas Futbolistas Profesionales que sean víctimas de violencia de género, señalándose a título meramente enunciativos las siguientes:

- Adecuación de horario dentro de las posibilidades organizativas del Club/SAD.
- En su caso y dentro de las posibilidades de cada Club/SAD, ayuda económica para atención a la víctima y a sus hijas/os.
- Apoyo psicológico a través de los servicios médicos del Club/SAD o los que éstos designen.

Artículo 41. Programa de recolocación.

Las partes harán los mejores esfuerzos para desarrollar un programa de recolocación de las Futbolistas a la terminación de su carrera deportiva. A tal efecto, se pacta la creación de una comisión paritaria entre los firmantes del presente convenio que establecerá diversas actuaciones para llevar a cabo un programa, llegando a acuerdos con clubes y/o diversas entidades con el fin de implementar las medidas necesarias para llevarlo a cabo.