



**LA RETRIBUCIÓN DE LAS PERSONAS DEPORTISTAS
PROFESIONALES: ANÁLISIS JURÍDICO CON UNA
PERSPECTIVA DE GÉNERO**

Alumna: Andrea Cámara Fuentes

Grado en Derecho y Grado en Relaciones Laborales

Director: Matteo Avogaro

Curso: 2025-2026

Fecha de entrega: 13-05-2026

RESUMEN

En los últimos años han sido objeto de debate las desigualdades que se generan entre hombres y mujeres en el ámbito laboral. Destacar, la importancia de la brecha salarial entre estas desigualdades, y con mayor presencia en el sector del deporte profesional. Con este trabajo lo que se pretende es analizar el régimen jurídico de la retribución de las personas deportistas profesionales en España desde una perspectiva de género.

En cuanto a los temas que se han tratado en el trabajo, diferenciamos tres bloques. El primero define la figura del deportista profesional y su relación laboral especial. El segundo bloque analiza el fundamento jurídico de los derechos retributivos de los deportistas profesionales y la estructura de la retribución, desde un punto de vista individual y colectivo. Finalmente, el tercer bloque se centra en la desigualdad aún existente entre mujeres y hombres en el ámbito salarial, examinando sus causas y las medidas adoptadas para contrarrestar el fenómeno. El trabajo se concluye valorando si el marco legal actual es suficiente para eliminar la discriminación retributiva en el deporte.

Palabras clave: salario/retribución, persona deportista profesional, igualdad de género, trabajo de igual valor.

ABSTRACT

In recent years, the inequalities that arise between men and women in the workplace have been the subject of debate. To highlight the importance of the wage gap among these inequalities, with a greater presence in the professional sports sector. The purpose of this work is to analyze the legal framework of the remuneration of professional athletes in Spain from a gender perspective.

As for the topics discussed in the work, we differentiate three blocks. The first defines the figure of the professional athlete and their special employment relationship. The second block analyzes the legal basis of the remuneration rights of professional athletes and the structure of remuneration, from an individual and collective point of view. Finally, the third block focuses on the still existing inequality between women and men in the salary field,

examining its causes and the measures taken to counteract the phenomenon. The work concludes by assessing whether the current legal framework is sufficient to eliminate pay discrimination in sports.

Keywords: salary/remuneration, professional athlete, gender equality, work of equal value.

ÍNDICE

ABREVIATURAS.....	5
INTRODUCCIÓN	6
1. FUNDAMENTOS JURÍDICOS DEL CONCEPTO DE PERSONA DEPORTISTA PROFESIONAL.....	8
1.1. Desarrollo histórico y marco normativo actual.	8
1.2. Naturaleza jurídica del deporte profesional: relación laboral especial y ámbito subjetivo.	10
1.3. El alcance subjetivo de la figura de la persona deportista profesional	11
1.3.1. Elementos definitorios de deportista profesional.....	11
1.3.2. Diferenciación entre concepto de deportista profesional y amateur	14
1.4. Los derechos laborales de las personas deportistas profesionales.	16
2. DERECHOS RETRIBUTIVOS DE LAS PERSONAS DEPORTISTAS PROFESIONALES.....	21
2.1. Análisis jurídico de la configuración normativa de la estructura y los elementos de la retribución de las personas deportistas profesionales.	21
2.1.1. El concepto y estructura del salario	21
2.1.2. Garantías y protección del crédito salarial de los deportistas profesionales.....	24
2.2. Dimensión colectiva: el análisis de dos convenios colectivos de particular importancia.	26
3. MEDIOS DE IGUALDAD VIGENTES Y CUESTIONES ABIERTAS	32
3.1. El principio de igualdad retributiva y la normativa nacional de desarrollo.	32
3.2. La Ley 39/2022: hacia una igualdad real y efectiva.	34
3.3. Análisis crítico: eficacia de las normas de igualdad y el desafío de determinar el “trabajo de igual valor” en el ámbito del rendimiento deportivo.....	36
4. CONCLUSIONES.....	39
5. BIBLIOGRAFÍA.....	41
6. ANEXO I: JURISPRUDENCIA.....	45

ABREVIATURAS

ACB	Asociación de Clubes de Baloncesto
AFE	Asociación de Futbolistas Españoles
CE	Constitución Española
ET	Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores
FOGASA	Fondo de Garantía Salarial
IPC	Índice de Precios de Consumo
LNFP	Liga Nacional de Fútbol Profesional
OIT	Organización Internacional del Trabajo
RD	Real Decreto
RFEF	Real Federación Española de Fútbol
SMI	Salario Mínimo Interprofesional
STC	Sentencia del Tribunal Constitucional
STCT	Sentencia del Tribunal Central de Trabajo
STJUE	Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea
STS	Sentencia del Tribunal Supremo
STSJ	Sentencia del Tribunal Superior de Justicia

INTRODUCCIÓN

El concepto de deportista profesional no siempre ha sido reconocido dentro del ámbito laboral. Históricamente, se entendía el deporte como una actividad puramente recreativa (Pérez Aragón y Gallardo Pérez, 2016, pp. 21-22). En nuestro país esta situación dio un vuelco gracias a la jurisprudencia del Tribunal Central de Trabajo en 1971 donde reconoce la naturaleza laboral que tenía el deporte. En este momento es cuando entramos a considerar a los deportistas profesionales como trabajadores. La cuestión vino después, cuando se entabla a los deportistas profesionales dentro de una relación laboral de carácter especial, por las características de la propia actividad. Así se establece en el Real Decreto 1006/1985, de 26 de junio, por el que se regula la relación laboral especial de los deportistas profesionales. De esta manera, esta modalidad de trabajadores se rige por la relación laboral de carácter especial, y en su defecto, supletoriamente por el ET.

Durante décadas las desigualdades entre hombres y mujeres en el mundo laboral han sido evidentes, y con especial reconocimiento a la brecha salarial. En los últimos años, se han desarrollado leyes y medidas para combatir esta desigualdad, como el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. No obstante, en el sector del deporte profesional sigue habiendo una resistencia respecto a su reducción.

El origen de la desigualdad entre deportistas por razón de sexo “*es multifactorial*” (Marín Malo, 2024, p. 78). Es evidente que los convenios colectivos ya muestran una discriminación obvia por su desigualdad salarial, pero esta brecha no viene originada únicamente por la legislación, sino que pueden derivar de factores externos (Marín Malo, 2024, p. 78). En el artículo 14 de la CE se establece el principio de igualdad y no discriminación, concepto que se expande a la legislación laboral en el artículo 28 ET donde se regula que debe establecerse el mismo salario para el trabajo de igual valor. Junto a esta mencionar las medidas que adopta la Ley 39/2022, de 30 de diciembre, del Deporte para intentar establecer una igualdad eficaz.

Actualmente, tras las normativas desarrolladas para lograr la igualdad laboral entre mujeres y hombres, la lucha contra la igualdad persiste. Las mujeres deportistas que participan en grandes competiciones cada día tienen más éxito, pero sigue existiendo una diferencia obvia

entre la visibilidad masculina y la femenina. Preocupa la diferencia salarial que se sigue dando en las mismas disciplinas deportivas e incluso en los mismos clubes o entidades (Pasquale Troncoso, 2023, p. 5).

En este contexto, con el presente trabajo se analiza el tema de la retribución de las personas deportistas profesionales desde una perspectiva de género. El primer capítulo se centra en analizar el concepto de deportista profesional y sus características. El segundo bloque analiza la estructura de la retribución de los deportistas profesionales, así como se lleva a cabo una comparativa de convenios colectivos entre mujeres y hombres deportistas. Finalmente, en el último apartado, se evalúan los mecanismos de igualdad vigentes para demostrar si son instrumentos suficientes para combatir la brecha salarial, o, por el contrario, si los convenios colectivos y los factores externos siguen siendo barreras para lograr la igualdad efectiva en la retribución de los deportistas profesionales.

1. FUNDAMENTOS JURÍDICOS DEL CONCEPTO DE PERSONA DEPORTISTA PROFESIONAL

1.1. Desarrollo histórico y marco normativo actual.

En la actualidad, el concepto de personas deportista profesional es un término familiar, pero esto no ha sido siempre así. El principal concepto que se debe abordar es el deporte. En el artículo 2.1 de la Ley 39/2022, de 30 de diciembre, del Deporte se define como:

“Se entiende por práctica deportiva a efectos de esta ley todo tipo de actividad física que, mediante una participación, individual o colectiva, organizada o no, profesional o no profesional, se realice con objetivos relacionados con la mejora de la condición física, psíquica o emocional, con la consecución de resultados en competiciones o actividades deportivas, con la adquisición de hábitos deportivos saludables o con la ocupación activa del tiempo de ocio, realizada en instalaciones públicas o privadas, o en el medio”.

El deporte lleva practicándose en sus distintas modalidades y por miles de personas durante los siglos. Pero no es hasta finales del siglo XIX y principios del XX cuando, en el Reino Unido, nace el deporte moderno, como consecuencia de su introducción en los colegios como actividad escolar (Pérez Aragón y Gallardo Pérez, 2016, pp. 21-22).

La cuestión que debemos plantearnos es cómo se produjo el salto de esta práctica a una actividad regulada laboralmente. En España, el origen que impulsó la regularización laboral del deporte fue la STCT, de 24 de junio de 1971, sobre el caso Alberto “Pipi” Suárez. Antes de esta resolución, tal y como señala Alonso Olea (1994, p. 41), el deporte profesional quedaba fuera de la legislación laboral, porque no se percibía como un trabajo sino era considerado una actividad recreativa. Por ello predominaba el deporte como un juego y no como la relación jurídico-laboral, explicando así la ausencia de regulación laboral para los deportistas profesionales.

El caso trató de un futbolista, Alberto Suárez, conocido como “Pipi”. El conflicto surge cuando el club, en repetidas ocasiones, no abonó las cantidades que el jugador consideraba que le correspondían. Es por ello que el jugador denuncia esta situación. En la sentencia de la Magistratura de Trabajo de Sevilla, de 25 de noviembre de 1970, se declaró incompetente para

conocer del asunto. Frente a esta respuesta por parte del Tribunal, el futbolista recurre en segunda instancia.

Este caso da pie a la STCT, de 24 de junio de 1971, que fue un punto clave para la evolución del derecho laboral para las personas deportistas profesionales. Lo que dictó el tribunal fue que el deporte profesional no debe de excluirse de su naturaleza laboral, ya que cumple con los elementos que definen una relación laboral.

Por todo ello, se empieza a considerar a los deportistas como trabajadores, debido a que tienen una relación laboral retribuida por la prestación de servicios, y por tanto, los litigios en este ámbito pasan a ser competencia de los tribunales sociales (Obispo Arranz, 2023, p. 11). Naciendo así, la Ley 16/1976, de 8 de abril, de Relaciones Laborales donde se encuentra por primera vez en su artículo 3.1.g) el trabajo de los deportistas profesionales, establecido como una relación laboral de carácter especial.

Tras esta fase histórica, se sentaron las bases normativas actuales. Las más importantes hoy en día sobre el concepto de deportista profesional y que constituyen el marco jurídico que protege a estos trabajadores en su relación laboral son: el Real Decreto 1006/1985, de 26 de junio, por el que se regula la relación laboral especial de los deportistas profesionales; el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la ley del Estatuto de los Trabajadores; la Ley 39/2022, de 30 de diciembre, del Deporte. Así como los diversos convenios colectivos existentes y relevantes en este ámbito.

En la actualidad, numerosos deportes han visto su evolución tanto a nivel laboral como económico. Pero *“el deporte femenino ha sido apartado de este proceso de profesionalización en la mayoría de los casos, constituyendo una marcada discriminación”* (García Ríos, 2024, p. 21). Una de las grandes desigualdades que encontramos entre hombres y mujeres en el deporte profesional es la retribución. Por ejemplo, *“la desigualdad salarial en el fútbol alcanza un 744%, con salarios promedio de 190.000 euros para los hombres frente a 22.500 euros para las mujeres”* (Pérez Rivas, 2025, p. 10).

Por último, con el reconocimiento del deportista profesional como trabajador, cabe entender que no se trata de una relación laboral común, sino una relación laboral especial.

1.2. Naturaleza jurídica del deporte profesional: relación laboral especial y ámbito subjetivo.

La determinación de la naturaleza jurídica del deportista profesional nos lleva al análisis de la relación laboral que mantienen con los clubes o las entidades deportivas, así como a la delimitación de su ámbito subjetivo, dado que no todas las personas que practican deporte pueden ser consideradas deportistas profesionales.

Con carácter general, el artículo 1.1 ET define la relación laboral como aquella relación en la que el trabajador presta servicios voluntariamente, por cuenta ajena, de forma retribuida, bajo la dirección de otra persona. En este precepto observamos las características que debe tener una relación laboral: la voluntariedad, trabajo por cuenta ajena y debe de haber una remuneración.

Tal y como señala García Ríos (2024, p. 21), *“las personas deportistas profesionales con sus clubes es una relación laboral, estamos por lo tanto, ante la presencia de una persona trabajadora, por cuenta ajena que presta sus servicios en el ámbito de una organización”*. De este modo, el artículo 2.1 d) ET incluye las relaciones laborales de los deportistas profesionales dentro del ámbito de las relaciones laborales de carácter especial. En consecuencia, al tratarse de una relación laboral de carácter especial también dispone de unas notas de laboralidad: voluntariedad, regularidad, dependencia, ajenidad y remuneración.

Es importante destacar el concepto deportista profesional, regulado en el artículo 1.2 del RD1006/1985. Se entiende por deportista profesional: *“... quienes, en virtud de una relación establecida con carácter regular, se dedican voluntariamente a la práctica deportiva por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de un club o entidad deportiva a cambio de una retribución”*.

Es por ello que la relación laboral que tienen los deportistas debe concretarse como una relación laboral de carácter especial, regulada en RD 1006/1985. Por esta razón, debemos comprender que las relaciones laborales de carácter especial, como es el caso de los deportistas, se regulan principalmente por su normativa especial y en los supuestos previstos en el artículo 2.1, mientras que el ET se aplica de forma supletoria.

En el artículo 1.2 del RD 1006/1985 establece que: *“Quedan excluidos del ámbito de esta norma aquellas personas que se dediquen a la práctica del deporte dentro del ámbito de un club percibiendo de éste solamente la compensación de los gastos derivados de su práctica deportiva”*. Es por ello que quedan excluidos los deportistas amateurs, precepto que se desarrollará más adelante.

Finalmente, una vez expuesta la estructura del marco regulatorio aplicable a la figura del deportista profesional, se procede a analizar su extensión subjetiva.

1.3. El alcance subjetivo de la figura de la persona deportista profesional

1.3.1. Elementos definitorios de deportista profesional

En el apartado anterior se determina el concepto de persona deportista profesional, como un trabajador por cuenta ajena que recibe una remuneración por los servicios prestados. Para que califiquemos esta relación laboral especial deben concurrir, de forma simultánea, una serie de elementos esenciales que la normativa y la jurisprudencia ha establecido. Su laboralidad deriva de la existencia de distintos elementos definitorios, configurados en el artículo 1.2 del RD 1006/1985: voluntariedad, regularidad, dependencia, ajenidad y remuneración (García Ríos, 2024, pp. 26-27).

El primer elemento que nos encontramos es la voluntariedad. Es un elemento necesario para la constitución de la relación laboral especial de los deportistas profesionales que establece el artículo 1.2 del RD 1006/1985. Según el artículo 1.1 ET, las relaciones laborales de carácter común requieren que el trabajador preste servicios por cuenta ajena de forma voluntaria. Por ello que sólo se tendrá en cuenta como deportistas profesionales aquellos que realicen la actividad deportiva de manera libre y consentida. En cambio, si la relación es forzada, es decir, falta voluntariedad, no se les reconocerá esta condición (García Ríos, 2024, p. 32). Dejando fuera del ámbito de aplicación del RD 1006/1985 diferentes prácticas deportivas impuestas por la ley como la penitenciaria, la militar, la rehabilitadora y la educativa (García Ríos, 2024, p. 32).

La regularidad en la práctica del deporte es otro de los elementos necesarios para calificar al deportista dentro del ámbito de aplicación del RD 1006/1985. Entendemos como

regularidad *“la necesidad de la existencia de una relación entre el deportista profesional y la entidad deportiva que debe tener carácter regular”* (García Ríos, 2024, p. 29). Por lo que según el artículo 1.4 del RD 1006/1985 quedan excluidas las actuaciones aisladas u ocasionales por un empresario u organización, aunque sean de forma retribuida. Por ejemplo, el caso de un boxeador contratado por un empresario para actuar de forma aislada. Es una actividad que no quedará incluida en el ámbito de una relación laboral especial, pero sí que se podrá incluir en la relación laboral común (Jover García, 2018, p. 10). No obstante, la regularidad no significa que sea de duración exclusiva o de largo plazo, se trata de que el deportista esté integrado en la entidad deportiva. Es por ello que García Ríos (2024, p. 29) nos advierte que este elemento es un requisito clave para distinguir de una relación laboral común de la especial.

Otro de los elementos delimitadores que reconocemos es el de dependencia, así lo establece el artículo 1.2 del RD 1006/1985 *“dentro del ámbito de organización y dirección de un club o entidad deportiva”*. Esta dependencia se entiende como la necesidad de someterse a las órdenes o instrucciones que establezca el club o entidad para la ejecución del contrato. Si no, el deportista podrá ser sancionado en el ámbito laboral (García Ríos, 2024, p. 36). Además, *“la dependencia es la situación del trabajador sujeto, aun en forma flexible y no rígida, a la esfera organicista y rectora de la empresa”* (STS (Sala de lo Social), núm. 805/2020, de 25 de septiembre, (rec. 4746/ 2019), FJ 10).

Por tanto, hay dependencia cuando el trabajador no actúa con plena autonomía, sino dentro del marco de la organización o la entidad, aunque no sea rígida. Por esta razón, entendemos que el deportista actúa como un empleado, tiene una labor que la organización o el club les mandan. La STS (Sala de lo Social), núm. 805/2020, de 25 de septiembre (rec. 4746/2019), FJ 10, menciona que:

“hay indicios comunes a la mayoría de los trabajos y otros específicos de algunas actividades laborales. Los indicios comunes de dependencia son los siguientes:

- 1) La asistencia al centro de trabajo del empleador o al lugar de trabajo designado por éste y el sometimiento a horario.*
- 2) El desempeño personal del trabajo. Aunque no excluye el contrato de trabajo la existencia en determinados servicios de régimen excepcional de suplencias o sustituciones.*
- 3) La inserción del trabajador en la organización de trabajo del empleador o empresario, que se encarga de programar su actividad.*

4) *La ausencia de organización empresarial propia del trabajador”.*

Añadiendo que *“la dependencia . . . son conceptos de un nivel de abstracción bastante elevado, que se pueden manifestar de distintas maneras según las actividades”* (STS (Sala de lo Social), núm. 805/2020, de 25 de septiembre (rec.4746/2019), FJ 10). Por ello, Sala Franco (1996, p. 31) expuso que no se consideran deportistas profesionales aquellos que, aun viviendo del deporte y trabajando por cuenta ajena, no sea mediante un contrato laboral. De este modo, para que haya una relación laboral de carácter especial no es suficiente la existencia del contrato, sino que exista una relación de dependencia con el club.

En la relación laboral común, el artículo 1.1 ET recoge el concepto de ajenidad, que también se aplica a la relación laboral de carácter especial, para su delimitación. Entendemos por ajenidad en los deportistas profesionales cuando estos compiten en nombre de un club o entidad debido a su vínculo contractual. Los beneficios derivados de esta actividad corresponden a la organización, que está obligada a abonar las retribuciones acordadas (Correa Carrasco y Sáez Lara, 2017, p. 26). De este modo, los beneficios derivados de la actividad de los deportistas se pueden interpretar como el espectáculo que generan y el valor de su actividad. Por ello, es una relación laboral con ajenidad debido a que el deportista no se hace cargo de estos beneficios o pérdidas que pueda llegar a tener el club, sino que son la fuente de su rendimiento.

Concluyendo el análisis de los elementos definitorios de deportista profesional encontramos la remuneración. El artículo 26.1 ET expone que se entenderá por remuneración toda percepción económica percibida por un trabajador por la prestación de servicios, esta percepción puede ser en especie o en dinero. La remuneración es un punto clave para la diferenciación entre el deportista amateur y el profesional. Pero también permite delimitar la relación laboral especial, donde éste presta sus servicios a cambio de una remuneración. Es indiferente cuanto sea la aportación mientras que sea superior a los gastos de la práctica deportiva (García Ríos, 2024, pp. 49-50). No obstante, hay que recalcar que la remuneración ha sido objeto de debate en el deporte profesional, debido a que puede generar desigualdades significativas entre hombres y mujeres.

Por ello, la remuneración, junto con la voluntariedad, la regularidad, la dependencia y la ajenidad completan los elementos que nos permiten delimitar la figura del deportista profesional.

1.3.2. Diferenciación entre concepto de deportista profesional y amateur

Tras analizar la naturaleza jurídica de la relación laboral que mantienen los deportistas profesionales con los clubes o entidades deportivas, incumbe delimitar con mayor profundidad su alcance subjetivo. Es por ello que debemos diferenciar lo que comprendemos como persona deportista profesional, así como el amateur, ya que tal y como se ha mencionado no toda persona que practica deporte se considera deportista profesional.

El artículo 1.2 del RD 1006/1985, por el que se regula la relación laboral especial de los deportistas profesionales, considera a los deportistas profesionales: “... *quienes, en virtud de una relación establecida con carácter regular, se dediquen voluntariamente a la práctica del deporte por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de un club o entidad deportiva a cambio de una retribución*”.

Junto a esta definición, cabe añadir el artículo 21.1 de la Ley 39/2022, de 30 de diciembre, del Deporte, que reitera lo establecido en el RD 1006/1985. En esta línea, debemos incorporar que:

“esta noción de deportista profesional . . . se construye sobre unos elementos precisos: debe existir una práctica de deporte; dicha práctica deportiva se debe de hacer con regularidad: debe ser una prestación voluntaria; retribuida; que se realice para una entidad o club deportivo y que además lo hace bajo la organización y dirección de estas entidades deportivas” (García Ríos, 2024, pp. 25-26)

Estos elementos permiten delimitar de forma clara la figura del deportista profesional, justificando así la relación laboral de carácter especial regulada en el RD 1006/1985.

Frente a la figura del deportista profesional, resulta necesario delimitar el concepto de deportista amateur, que como se ha señalado, en el artículo 1.2 segundo párrafo del RD 1006/1985 es una exclusión de esta normativa. Entendiéndose, así como quienes “*desarrollan la actividad deportiva sólo por afición o por utilidad física, es decir, sin afán de lucro o*

compensación aún cuando estén encuadrados en un club y sometidos a la disciplina del mismo” (STS (Sala de lo Social), de 2 de abril de 2009, (rec. 4391/2007), FJ 4).

La STS, de 2 de abril de 2009, (rec. 4391/2007), estableció que el elemento clave de la diferenciación entre conceptos es la existencia de la retribución. El tribunal precisa que la diferenciación no depende de la calificación que otorgan las partes ni de su denominación (García Ríos, 2024, pp. 45-50). Concreta que cuando el deportista percibe un salario como contraprestación por los servicios, la relación tiene carácter profesional, por tanto, de carácter laboral. Asimismo, el juez declara que no es necesario que el deportista cobre el salario mínimo interprofesional. Esto es debido a que, si los pagos son fijos y regulados, se consideran salario y no una simple compensación de gastos. Tampoco es necesario que se dedique en exclusiva ni ocupe gran parte de su actividad (García Ríos, 2024, pp. 45-50). Por otra parte, si no existe remuneración, la condición del deportista no será profesional, sino amateur.

En relación con lo señalado en la sentencia respecto a la remuneración, debe concretarse que el RD 1006/1985 no establece una cuantía mínima por la cual puede empezar a considerarse deportista profesional. Además:

“... existe una relación de laboral u otra distinta, en caso de que el deportista perciba cantidades dinerarias, lo determinante es el carácter que hay que atribuir a tales cantidades, pues si se consideran un salario o retribución, estaremos ante una relación laboral que no existirá si sólo se consideran "compensación de los gastos derivados de su práctica deportiva", como se deduce del nº 2 del artículo 1 del referido Decreto 1006/85” (STSJ de Extremadura, de 13 de marzo de 2000, (rec. 114/2000), FJ 2).

Reforzando así la idea principal de diferenciación entre deportista profesional y amateur, pues, sea cual sea la prestación recibida debe ser superior a la compensación de los gastos derivados de la práctica deportiva. El mismo tribunal destaca que se entenderá por compensación de gastos, considerándolo como aquello que se perciba para cubrir costes reales que derivan del desarrollo de su actividad, los cuales el club deberá de poder demostrar. En caso de que el club no pueda demostrarlo, las cantidades recibidas se considerarán salario (STSJ Extremadura (Sala de lo Social), núm. 115/2000, de 13 de marzo). Por lo que la diferencia clave entre deportista profesional y amateur no reside únicamente en la existencia de la retribución, debemos de considerar también su naturaleza jurídica. Lo importante que los

diferencia, no es la naturaleza jurídica de percibir un salario, sino el sentido con que se recibe; si es para compensar gastos, o, por el contrario, constituye un salario.

Finalmente, destacar lo que el profesor Alonso Olea (1978, p. 57) expresó, “*el deportista profesional no juega, a diferencia del aficionado, sino que trabaja, no practica el deporte por afición, sino que ofrece y presta sus servicios a un empresario mediante un salario*”. Quedando claro que el deportista profesional tiene una relación laboral, de carácter especial, por lo que es considerado un trabajador por cuenta ajena a cambio de una remuneración, aspecto que el deportista amateur no percibe.

1.4. Los derechos laborales de las personas deportistas profesionales.

Una vez establecido el concepto de deportista profesional, así como sus exclusiones y las notas de laboralidad, conviene desarrollar los derechos laborales disfruta el deportista profesional. En este apartado se abordará, inicialmente, el derecho a la libertad de expresión; continuando con el derecho a la imagen; seguidamente, el derecho a la ocupación efectiva y el derecho al honor, a la intimidad y la propia imagen; y por último, se desarrollará el derecho al descanso.

La persona deportista profesional, como se ha definido, se considera un trabajador por cuenta ajena. Mantener una relación laboral implica que ambas partes tengan derechos y obligaciones. De este modo, la normativa reconoce derechos esenciales, aunque mantengan una relación laboral de carácter especial. Así, en el artículo 7 del RD 1006/1985 se recogen algunos derechos y obligaciones de las partes. En especial, el apartado 7.5 expone que “*serán aplicables a esta relación laboral especial los derechos y deberes básicos previstos en los artículos 4.º y 5.º del Estatuto de los Trabajadores*”. De igual forma, en el artículo 21 establece que se aplica el RD 1006/1985 y la Ley 39/2022 de forma supletoria, siempre y cuando sea compatible con lo establecido por el conjunto de derechos reconocidos en el ET (Correa Carrasco y Sáez Lara, 2017, p. 85).

En primer lugar, al analizar lo que dispone el artículo 7 del RD 1006/1985, su apartado primero establece que el deportista debe ejecutar su actividad “*aplicando la diligencia específica que corresponda a sus personales condiciones*”. Lo que implica que el trabajador

debe realizar todas sus actividades (entrenar, competir, entre otros) siempre siguiendo las normas del club (Correa Carrasco y Sáez Lara, 2017, pp. 85-86).

En el segundo apartado se regula que los deportistas profesionales tendrán derecho a manifestar libremente su opinión, respetando la ley y las estipulaciones contenidas en los contratos. Por lo que los deportistas profesionales tienen derecho a la libertad de expresión en iguales condiciones que cualquier trabajador, tal y como reconoce la STC (Sala Primera), núm. 6/1995, de 10 de enero (Correa Carrasco y Sáez Lara, 2017, p. 86). Asimismo, el artículo 20.4 de la CE establece límites para estos derechos, siendo así uno, la libertad de expresión. Donde resulta prohibida cualquier forma de manifestación o declaración que incite a la violencia, así como el racismo o intolerancia en el deporte (Correa Carrasco y Sáez Lara, 2017, p. 95). En esta línea, lo que aporta el artículo 7.2 del RD 1006/1985 “*...sin perjuicio de las limitaciones que puedan establecerse en convenio colectivo, siempre que estén debidamente justificadas por razones deportivas*”. La interpretación de este precepto ha sido cuestionada, dejando diferentes opiniones, algunas como que los convenios colectivos no pueden limitar la libertad de expresión de los deportistas (Correa Carrasco y Sáez Lara, 2017, p. 97).

En el apartado tercero del artículo 7 se establece que, “*la participación en los beneficios que se deriven de la explotación comercial de la imagen de los deportistas se estará a lo que en su caso pudiera determinarse por convenio colectivo o pacto individual*”. Como señalan Correa Carrasco y Sáez Lara (2017, p. 86) este precepto tiene carácter patrimonial y contractual. Esto se debe a que se centra en la compensación económica que recibe el deportista por la cesión de su imagen al club o terceras personas, y no en la protección frente al uso no autorizado de su imagen. A la luz de lo anterior, los autores señalan que el derecho a la imagen de los deportistas tiene una doble dimensión. Por un lado, observamos el derecho a la imagen como un derecho esencial que protege el deportista frente al uso no autorizado, según lo establecido en la Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo, de protección civil del derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen. Por otro lado, también tiene una dimensión económica y patrimonial. Esta segunda dimensión se debe a que la imagen del deportista puede verse utilizada con fines comerciales. Por lo que, si el deportista autoriza el uso, su imagen puede convertirse en un bien con valor económico que mediante un contrato o convenio colectivo puede cederse (Correa Carrasco y Sáez Lara, 2017, p. 87).

Respecto al derecho de imagen en el ámbito laboral podemos seguir distinguiendo entre los colectivos y los individuales. Los derechos de imagen colectivos son aquellas actividades que tiene una relación directa con el club, es decir, la transmisión de partidos, entrenamientos o eventos públicos (Correa Carrasco y Sáez Lara, 2017, p. 86). En este caso, utilizar la imagen del deportista conforme el artículo 7.3 del RD 1006/1985, se considera inherente al contrato laboral que vincula al deportista con el club o entidad, y por tanto, se ve reflejado en su salario. En cambio, los derechos de imagen individuales hacen referencia a aquellos que el deportista profesional explota fuera de la actividad deportiva vinculada con el club. Por ejemplo, anuncios publicitarios o campañas de marketing. Según Correa Carrasco y Sáez Lara (2017, pp. 116-117) estos derechos suelen cederse a un club o a terceros mediante el contrato de imagen. A diferencia de los colectivos, la naturaleza salarial no se establece de forma clara debido a que dependerá de si la explotación está vinculada a la relación laboral con el club o no. Si en la relación laboral hay un vínculo, las cantidades percibidas se considerarán salario del deportista, en el caso de que este vínculo no exista, no se considerará salario y se regirá por normativa civil.

Una vez analizado los derechos y obligaciones de los deportistas reconocidos en el artículo 7 RD 1006/1985, procede analizar otros derechos fundamentales que se les reconoce. Este es el derecho al honor, a la intimidad y la imagen de los deportistas profesionales como personas de notoriedad pública (Correa Carrasco y Sáez Lara, 2017, p. 90). Estos derechos pueden verse limitados, sobre todo por la libertad de expresión e información debido a que los deportistas profesionales son figura pública. La STS (Sala de lo Civil), núm. 167/2011, de 21 de marzo, (rec. 650/2008) establece que estas libertades prevalecen únicamente cuando la información tiene interés público o relevancia social si la información es veraz. Por otro lado, debemos de entender que, aunque sean figuras públicas la normativa establece que se debe proteger su esfera privada frente a informaciones que no sean de relevancia pública o que sean desproporcionadas. Reforzando esta idea, la STC (Sala Segunda), núm. 208/2013, de 16 de diciembre, declaró que se había vulnerado el derecho a la imagen, así como al honor de una persona que padecía una discapacidad. Tras la difusión de la una entrevista que había dado para los medios de comunicación, debido a que en esta entrevista prevalecía la burla, sobre el interés público. Por lo que, el deportista profesional tiene regulado el derecho al honor, a la intimidad y a la imagen de forma parecida a la establecida para cualquier ciudadano, pero con límites más caracterizados debido a su notoriedad pública.

Se debe mencionar también el derecho a la ocupación efectiva que tienen los deportistas profesionales, reconocido en el artículo 7.4 del RD 1006/1985. La ocupación efectiva se entiende como el derecho, en caso de sanción o lesión, a no poder ser excluidos de los entrenamientos o actividades deportivas relacionadas (Correa Carrasco y Sáez Lara, 2017, p. 97). En este sentido, la STS (Sala de lo Social), de 28 de abril de 2010, (rec. 238/2008), FJ 2, señala que se vulnera el derecho a la ocupación efectiva del futbolista al no haber tramitado por parte del club la licencia federativa. Esta omisión impidió que el futbolista pudiera participar en las competiciones oficiales, dejándole sin competir y, por tanto, privándole de su actividad profesional. Lo que expone la jurisprudencia refleja cómo el incumplimiento del derecho a la ocupación efectiva deja al deportista sin poder ejercer su actividad profesional.

Otro de los derechos que se otorga a los deportistas es el derecho al descanso. En el artículo 9 del RD 1006/1985 se establece que la jornada laboral de los deportistas profesionales engloba tanto el tiempo que dedican a la competición frente al público como el tiempo de preparación y entrenamiento. Asimismo, en este mismo artículo el apartado tercero sustenta que no se tendrá en cuenta para la jornada laboral el desplazamiento hasta la competición ni la concentración. Hay que destacar que el TJUE excluyó la concentración y el desplazamiento, estableciéndose como descanso en términos beneficiosos para el club, pero no podemos calificarlo como descenso real para el deportista (Correa Carrasco y Sáez Lara, 2017, p. 131).

En el artículo 10 del RD 1006/1985, que regula el descanso y vacaciones de los deportistas, se toma en consideración la normativa común, adaptándola a los deportistas profesionales por la peculiaridad de sus jornadas. El calendario laboral de los deportistas profesionales se fija entre la negociación del club o entidad y los deportistas. Añadiendo a esta negociación lo establecido por La Liga, la RFEF y el Consejo Superior de Deportes (Correa Carrasco y Sáez Lara, 2017, pp. 137-140). Por lo que los preceptos claros son que la jornada queda fijada por convenio colectivo o contrato individual; el descanso mínimo semanal, regulado por convenio colectivo también, será como mínimo de un día y medio que se podrá computar por horas. En caso de que este no se pueda realizar cuando tocara, se desplazará a otro día. Importante establecer que este derecho no puede compensarse económicamente, por lo que se debería de disfrutar en tiempo de descanso real (Miralles Beviá, 2018).

Finalmente, concluimos este apartado con el derecho a la remuneración que se otorga a los deportistas profesionales. Como ya se ha mencionado a lo largo del trabajo, la retribución

respecto de los deportistas profesionales es un elemento clave para su diferenciación. De este modo, se debe desarrollar con más detención, el siguiente capítulo hablaremos de la retribución de los deportistas profesionales.

2. DERECHOS RETRIBUTIVOS DE LAS PERSONAS DEPORTISTAS PROFESIONALES

2.1. Análisis jurídico de la configuración normativa de la estructura y los elementos de la retribución de las personas deportistas profesionales.

2.1.1. *El concepto y estructura del salario*

El salario de los deportistas profesionales constituye la base del contrato de trabajo. Debemos recordar que, en la relación laboral de carácter especial del deportista profesional, el salario no es solo una contraprestación por los servicios prestados al club o entidad, sino que es un elemento configurador y constitutivo del concepto (Correa Carrasco y Sáez Lara, 2017, p. 103).

El artículo 8 del RD 1006/1985 define cómo se configura el salario de los deportistas profesionales, destacando que se establecen conceptos salariales muy elevados en algunos contratos. Si bien no es lo habitual, ya que existe una gran diversidad salarial dentro del deporte profesional (García Ríos, 2024, p. 153). Según Correa Carrasco y Sáez Lara (2017, p. 104), el artículo comentado *“se ha limitado a reiterar, en el ámbito de esta relación, algunos de los criterios fijados por la ya sumamente genérica regulación común del art. 26 ET”*. En consecuencia, siguiendo el artículo 21 del RD 1006/1985 será de aplicación el artículo 8 del RD 1006/1985, y en su caso, se aplicará de forma supletoria el artículo 26 ET.

El artículo 8.2 del RD 1006/1985, expone: *“tendrán la consideración legal de salario todas las percepciones que el deportista reciba del club o entidad deportiva, bien sean en metálico o en especie, como retribución por la prestación de sus servicios profesionales”*. En este sentido, dentro del concepto de salario se incluirá tanto las percepciones en metálico como en especie que el deportista reciba a cambio de la prestación de servicios (Correa Carrasco y Sáez Lara, 2017, p. 107). Por ejemplo, los vehículos o viviendas. Considerando la limitación del artículo 26.1 ET, respecto al pago en especies, donde no se puede superar el 30% de las percepciones de trabajo (Pazos Pérez, 2016, p. 93).

En el mismo artículo 8.2 del RD 1006/1985 se establece que quedarán excluidas las cantidades que según la legislación laboral vigente no tengan carácter salarial. En la práctica

es difícil diferenciar qué percepciones son salariales y cuáles no lo son (Pazos Pérez, 2016, p. 93). *“Excluidas del concepto legal de salario estarían todas las cantidades extrasalariales, que compensen gastos, indemnicen daños y perjuicios así como las prestaciones e indemnizaciones de Seguridad Social”* (Correa Carrasco y Sáez Lara, 2017, p. 107). A esta exclusión deberíamos añadir *“las cantidades recibidas por indemnización, por preparación o formación o la participación en el precio del traspaso o cesión temporal del deportista profesional a otro club o entidad deportiva”* (García Ríos, 2024, p. 155). En este sentido, el artículo 8 del RD 1006/1985 no añade nada a lo ya establecido en el artículo 26 ET, siendo así el artículo 21 del RD 1006/1985 una guía sobre qué norma rige (Pazos Pérez, 2016, p. 92).

Respecto al concepto de salario, según Correa Carrasco y Sáez Lara (2017, p. 104), debe completarse con el artículo 26 ET en su apartado primero y segundo. De esta forma conviene señalar que el RD 1006/1985 *“considera todas las percepciones que percibe el deportista como una presunción iuris tantum”* (Pazos Pérez, 2016, p. 90). La referencia de la presunción *iuris tantum* implica que todas las prestaciones que perciba el deportista, ya sea en metálico o en especie, se considerarán salario salvo que se demuestre que son exclusiones legalmente establecidas (Correa Carrasco y Sáez Lara, 2017, p. 104).

Por otro lado, en el artículo 8.1 del RD 1006/1985 señala que *“la retribución de los deportistas profesionales será la pactada en convenio colectivo o contrato individual”*. Lo que el precepto afirma es que se remitirá al convenio colectivo o al contrato de trabajo para establecer la cuantía salarial de los deportistas (Correa Carrasco y Sáez Lara, 2017, p. 105). Por ello, el convenio y el contrato no solo fijarán la cuantía salarial, sino cómo está compuesto el salario, es decir, la estructura salarial o los complementos (Correa Carrasco y Sáez Lara, 2017, p. 105).

Conforme a la remisión, hay que destacar que *“se trataría de una remisión primero al convenio colectivo y en su defecto, al contrato de trabajo”* (Correa Carrasco y Sáez Lara, 2017, p. 105). No obstante, la autonomía individual de las partes, en las relaciones laborales especiales tienen un papel mayor que en las de carácter común (Correa Carrasco y Sáez Lara, 2017, p. 105). Esta importancia no se establece, tanto en los conceptos salariales, sino en la determinación individual del salario. Con esto se hace mención a que las cualidades físicas y técnicas del deportista influyen y son determinantes para la fijación de la cuantía salarial (García Ríos, 2024, p. 154).

García Ríos (2024, p. 154) señala que *“los convenios colectivos de las distintas disciplinas deportivas han jugado y juegan un papel muy importante a la hora de determinar la estructura salarial”*. El problema se centra en si los convenios colectivos pueden fijar los límites máximos a los salarios de los deportistas. No existe una regulación laboral clara sobre este tema, pero sigue el debate para poder llegar a una igualdad (Correa Carrasco y Sáez Lara, 2017, p. 105).

Entrando ya a la estructura del salario es donde los convenios y contratos de trabajo cobran importancia. En este ámbito entra en juego el convenio colectivo sectorial aplicable en cada caso. La estructura de la retribución de los deportistas profesionales se compone del salario base y los complementos salariales (Pazos Pérez, 2016, p. 92).

Se entiende por salario base el *“tiempo trabajado o por la cantidad de trabajo prestado”* (Pazos Pérez, 2016, p. 92). Cabe destacar que la diferenciación con el salario mensual es la cuantía que recibe el trabajador por unidad de tiempo, por lo que es indiferente los partidos que haya disputado (Pazos Pérez, 2016, p. 92). Se paga una cantidad fija en el salario mensual que no corresponde al número de partidos que juega el deportista. Cabe añadir a estas partidas salariales las pagas extraordinarias (gratificaciones extraordinarias), tal y como regula el artículo 31 ET (Correa Carrasco y Sáez Lara, 2017, p. 109), deben equipararse al salario base que el deportista percibe, excluyendo las percepciones complementarias (Pazos Pérez, 2016, p. 92). Estas pagas extraordinarias deben abonarse dos veces al año o pueden prorratearse. Según Pazos Pérez (2016, p. 92) *“son en todo caso una obligación empresarial y no un favor o regalo por parte del empresario”*. No obstante, vienen regulados por convenio colectivo sectorial.

Respecto a los complementos salariales, pueden incorporarse al salario basándose en complementos personales, como pueden llegar a ser los pluses de antigüedad, la prima de contratación o los derechos de imagen.

En primer lugar, el complemento por plus de antigüedad tiene como objetivo premiar y compensar, en cierta manera, la permanencia del deportista en el club (Pazos Pérez, 2016, p. 92). Según Pazos Pérez (2016, p. 92) *“la antigüedad corresponde a la cantidad que percibe el deportista por cada dos años de permanencia en el mismo club”*. Es importante comprender

que los complementos no pueden ser compensados, es decir, si un deportista tiene derecho a este complemento se le debe abonar como este concepto y no como mejora de otros conceptos salariales (Sagardoy y Bengoechea et al., 1991, p. 74).

La prima de contratación/fichaje corresponde a la “*cantidad acordada de mutuo acuerdo entre el deportista y su Club por el hecho de suscribir el contrato*” (Pazos Pérez, 2016, p. 92). Se considera un complemento personal que se establece por sus cualidades profesionales (Correa Carrasco y Sáez Lara, 2017, p. 112). En este sentido, la STS (Sala de lo Social), de 13 de febrero de 1990, ha señalado que la prima de contratación no es una indemnización o compensación, sino que forma parte del salario que se pagará durante todo el contrato (Correa Carrasco y Sáez Lara, 2017, p. 112).

Otra de las primas que pueden percibir los deportistas son las de cesión del derecho de imagen, siempre que no tengan fines extralaborales (Cordero Saavedra, 2001, p. 79). Esta prima se da siempre que esté pactada en el contrato individual y que haya una correlación con los servicios hacia la entidad (Pazos Pérez, 2016, p. 93).

Pero también encontramos los complementos salariales respecto el trabajo realizado, en este caso pueden ser: prima de partido, primas de resultado y primas de permanencia (Correa Carrasco y Sáez Lara, 2017, p. 109).

2.1.2. *Garantías y protección del crédito salarial de los deportistas profesionales.*

Una vez analizado el concepto y la estructura salarial, entramos a hablar sobre las garantías del salario de esta categoría de persona trabajadora. Se abordan las garantías generales que prevé el ET para proteger el salario de los deportistas profesionales (García Ríos, 2024, p. 157). En este aspecto es de aplicación: el artículo 29.3 ET sobre el interés por mora en el pago del salario que corresponderá a un 10%; el artículo 32 ET respecto a la prioridad del cobro; y lo que establece la Ley Concursal 1/2020 para la protección salarial en caso de concurso (García Ríos, 2024, p. 158).

Los deportistas profesionales también se encuentran protegidos por el Fondo de Garantía Salarial, igual que los trabajadores que mantienen una relación laboral común (Pazos Pérez, 2016, p. 96). El FOGASA es un organismo que interviene para garantizar a los

trabajadores la percepción de salarios, pero también indemnización por despido o extinción de la relación laboral, cuando queden pendiente de pago por parte de las entidades a causa de insolvencia o procedimiento concursal (Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2026).

Esta protección, se extiende a todos los conceptos salariales que percibe el deportista y que forman parte de su base de cotización, siempre dentro de los topes que marca el artículo 33 ET (García Ríos, 2024, p. 158). No obstante, esta protección plantea dos dificultades. García Ríos (2024, p. 158) nos expone que el problema principal es que FOGASA otorga una protección insuficiente para los deportistas profesionales, ya que las cuantías económicas que establece no se ajustan a lo que los deportistas profesionales cobran realmente. El otro conflicto es la insuficiencia del sistema de FOGASA para los deportistas profesionales (García Ríos, 2024, p. 158).

Un ejemplo de ello es que el SMI para este 2026 es de 1.221 euros/mes, pues el SMI diario corresponde a 40,70 euros. El FOGASA únicamente abonará los salarios pendientes hasta un máximo que es equivalente al doble del SMI, incluyendo la parte proporcional de las pagas extraordinarias que corresponden por ley con un límite de 120 días. De esta forma, el límite son 11.373,60 euros que es mucho menos de lo que un deportista recibe (Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2026). A esto, le agregamos la inestabilidad económica que suelen tener los clubes que generan el impago de salarios (García Ríos, 2024, p. 158).

Siguiendo en esta línea, cabe destacar la existencia de los procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos en caso de impagos por parte de los clubes a los deportistas. Estos procedimientos se establecen en los convenios colectivos sectoriales, y son varios los convenios que lo implantan (García Ríos, 2024, p. 158). Por ejemplo, el convenio del fútbol profesional establece un Fondo de Garantía Salarial, en el IV Convenio colectivo de baloncesto profesional ACB establece el Fondo Especial de Garantía (García Ríos, 2024, p. 159).

En los convenios colectivos en el ámbito del deporte profesional se pueden establecer procedimientos extrajudiciales de resolución de conflictos (Pazos Pérez, 2016, p. 95). Estos mecanismos se utilizan para la resolución de impagos de salarios e indemnizaciones por parte del club o entidad. Por ejemplo, en el fútbol profesional donde encontramos la Comisión Mixta

AFE-LNFP. En cambio, en el IV Convenio colectivo de baloncesto profesional ACB se prevé la Comisión Paritaria (García Ríos, 2024, pp. 159-160).

Finalmente, el artículo 29.1 ET establece que la *“liquidación y el pago del salario se harán puntual y documentalmente en la fecha y lugar convenidos o conforme a los usos y costumbres. El período de tiempo a que se refiere el abono de las retribuciones periódicas y regulares no podrá exceder de un mes”*. De carácter general, el plazo para reclamar salarios impagados o cantidades que deriven de la relación laboral es de un año desde su devengo. En los casos que no haya un plazo de vencimiento, consistirá en un año desde la extinción de la relación laboral (Pazos Pérez, 2016, p. 88). La Ley Reguladora de la Jurisdicción Social regula este procedimiento, junto con el procedimiento monitorio, para poder tramitar las reclamaciones (Pazos Pérez, 2016, p. 88). Recordar que el RD 1006/1985 no establece el salario mínimo que debe cobrar un deportista profesional, sino que se establece en el convenio colectivo, y en su defecto el SMI establecido para las personas trabajadoras comunes.

Tras desarrollar la configuración normativa del salario de los deportistas profesionales, entramos a analizar cómo se establece la desigualdad salarial de los deportistas profesionales por razón de sexo.

2.2. Dimensión colectiva: el análisis de dos convenios colectivos de particular importancia.

La desigualdad salarial por razón de sexo es de debate actual y está presente en la gran mayoría de relaciones laborales, destacando en el ámbito laboral de los deportistas profesionales (Marín Malo, 2024, p. 80). Es por ello que el deporte femenino en gran parte es discriminado respecto al masculino, no solo en el salario, sino en otros aspectos de la relación laboral (Pagán Martín-Portugués, 2015, p. 124). El X Informe *“Brecha salarial, suelo pegajoso y techo de cristal”* establece que las mujeres ganan un 23,2% menos que los hombres (Sindicato de Técnicos del Ministerio de Hacienda, 2026). Cabe interpretar que la desigualdad salarial que se da en el deporte profesional no solamente la encontramos en el salario base, sino también en factores externos como los contratos mercantiles o complementos salariales (Marín Malo, 2024, p. 80).

Para analizar la diferencia salarial que mantienen los deportistas profesionales según el sexo es imprescindible el análisis de los convenios colectivos, ya que es el mecanismo que establece el salario base de los deportistas.

La organización de los convenios colectivos en el deporte profesional tiene una particularidad. En primer lugar, destacar que no existe un único convenio colectivo que englobe todo el sector, sino que existen diversos convenios según la modalidad (Marín Malo, 2024, p. 82). En segundo lugar, cuando se elabora en un deporte un convenio colectivo aplicamos un *“texto diferenciado para el equipo masculino y para el femenino”* (Marín Malo, 2024, p. 82). Un ejemplo de esto es la existencia del IV Convenio colectivo de baloncesto profesional ACB, de aplicación al equipo masculino, y para el equipo femenino encontramos el Convenio colectivo para las jugadoras de baloncesto que prestan sus servicios en clubes de la liga femenina de baloncesto.

La existencia de esta dualidad de convenios para hombres y mujeres, que no sería lo habitual, encuentra su justificación en que las competiciones están divididas por género (Marín Malo, 2024, p. 82). Respecto a esto, Fernández Collados (2020, p. 58) argumenta que esta división de competiciones permite la existencia de una *“negociación colectiva diferenciada para equipos femeninos y masculinos”*. Estamos ante ligas diferentes, con características económicas que determinan dicho trato desigual (Marín Malo, 2024, p. 83). A esta ideología se añade que el ejercicio de las mujeres y los hombres no se puede equiparar y, por tanto, no lo podemos considerar trabajo de igual valor (Fernández Collados, 2020, p. 58). Siguiendo en esta línea, la STS (Sala de lo Social), núm. 607/2025, de 24 de junio, (rec. 229/2023), establece que se pueden aplicar convenios colectivos distintos cuando la actividad y los trabajadores están asignados en actividades claramente diferenciadas.

La controversia viene de si el trabajo que realizan los deportistas hombres y mujeres realmente constituye una actividad diferenciada. En este sentido, el trabajo que desempeñan las mujeres y los hombres es idéntico, es decir, ambos ejecutan entrenamientos, partidos, entre otras convocatorias. Estaríamos afirmando que se desarrolla un trabajo de igual valor, concepto recogido en el artículo 28 ET. Remitiendo al capítulo 3, donde se aborda detalladamente esta cuestión, conviene, primariamente, detallar cómo la contratación colectiva en el ámbito del deporte profesional estructura el salario de mujeres y hombres.

En materia salarial, los convenios colectivos femeninos normalmente suelen fijar como base el salario mínimo interprofesional. De este modo, el sueldo puede pactarse en el contrato individual entre las deportistas y el club (Marín Malo, 2024, p. 83). Por ejemplo, el artículo 18 del Convenio Colectivo de Fútbol Sala establece que *“los clubes o entidades deportivas y jugadores podrán pactar cualquier forma de retribución distinta de la señalada en los artículos”*. De hecho, existen excepciones, como los convenios que fijan un salario distinto a lo mencionado: hablamos del Convenio colectivo para las jugadoras de baloncesto y en el II Convenio colectivo para las futbolistas que prestan sus servicios en clubes de la primera división femenina de fútbol del 2025 (Marín Malo, 2024, p. 83). Aun así, los salarios establecidos siguen siendo más bajos que los masculinos. Respecto a los complementos salariales también encontramos diferenciación entre mujeres y hombres (Marín Malo, 2024, p. 83).

Si realizamos una comparación retributiva entre el convenio colectivo del fútbol masculino y femenino, encontramos datos que hacen evidente la brecha salarial por razón de sexo. En el Convenio colectivo para la actividad del fútbol profesional se establece en el Anexo II el sueldo mínimo garantizado para la temporada 2025/2026 es de 195.000 euros con regularización del IPC. En el caso del II Convenio colectivo para las futbolistas que prestan sus servicios en clubes de la primera división femenina de fútbol el salario mínimo garantizado se regula en el artículo 26. Para las futbolistas femeninas el salario mínimo que se establece es de 23.500 euros, además se añade un salario/bonus variable de 28.000 euros brutos por temporada. Observando estas cantidades el salario mínimo que se atribuye a un futbolista es en principio 3,78 veces mayor que el salario mínimo más los bonus que una futbolista recibiría.

Si hacemos la misma comparación en el baloncesto, también podemos observar la brecha salarial por razón de sexo. En el Convenio colectivo para las jugadoras de baloncesto que prestan sus servicios en clubes de la liga femenina el sueldo mínimo garantizado es de 16.000 euros a tiempo completo por temporada. En el IV Convenio colectivo de baloncesto profesional ACB del 2017, aplicable a los equipos masculinos, es de 28.000 euros brutos. Vemos que la diferencia que hay en el baloncesto es menor que el fútbol, pero sigue habiendo desigualdad entre mujeres y hombres. Así de esta manera, las mujeres en principio cobran un 42,86% menos que los hombres.

Como se ha mencionado con anterioridad el salario mínimo de los deportistas profesionales viene establecido en el convenio colectivo sectorial de cada deporte, y en caso de no establecerse se podrá pactar por contrato individual (Correa Carrasco y Sáez Lara, 2017, p. 105). En este sentido, se establece una flexibilidad en la fijación de salarios, pero esto también puede producir desigualdades (Marín Malo, 2024, p. 84). El pacto individual permite acordar muchos conceptos salariales distintos y generar grandes desigualdades salariales (Marín Malo, 2024, p. 84).

Esta práctica viene regulada en el artículo 3.1 ET, pero con la limitación que establece el artículo 14 de la CE al derecho de no discriminación y el artículo 17.1 ET que establece que los pactos serán nulos si hay discriminación (Marín Malo, 2024, p. 84). No obstante, la STS (Sala de lo Social), de 14 de mayo de 2014, (rec. 2328/2013), FJ 2, expone que un empresario no tiene la obligación de tratar a todos sus trabajadores por igual y puede establecer diferencias si lo considera necesario en orden a sus intereses. Si trasladamos esto al terreno de la retribución de los deportistas podrían llegar a ser válidas, siempre que no se base en la discriminación (Marín Malo, 2024, p. 85). Por ello, debemos tener claro que no podemos remunerar de forma distinta por razón de sexo si este es el motivo principal.

En lo que concierne a la retribución, no está compuesta únicamente por el salario base y los complementos, sino que hay otras percepciones salariales que son independientes. En este caso hablaremos de: la publicidad y patrocinio, los medios de comunicación y los premios. Estos ingresos variables que perciben los deportistas variarán según el impacto en cada sector (Marín Malo, 2024, p. 85). Además, estos ingresos suelen ser argumentos utilizados para la justificación de la desigualdad entre hombres y mujeres, aunque la doctrina especializada sostiene que no debemos resguardarnos en ellos para sostener las desigualdades existentes (Marín Malo, 2024, p. 85).

En primer lugar, encontramos la publicidad y el patrocinio que pueden tener como fuentes de ingresos un doble origen: laboral y extralaboral (Marín Malo, 2024, p. 85). Por un lado, será de origen laboral cuando las percepciones vienen originadas del club o entidad deportiva, es decir, el club tiene contratos de publicidad o patrocinio y el deportista cobra por ello. Esto puede venir establecido por convenio colectivo, ya que el club puede usar la imagen del deportista y se suele considerar aparte del salario (Marín Malo, 2024, p. 85). Por otro lado, será de origen extrasalarial cuando el deportista firme contratos de publicidad y patrocinio con

la marca directamente. En este sentido no hay una relación laboral con el club, es el deportista quien explota su imagen de forma independiente (Marín Malo, 2024, p. 85). Respecto a la publicidad y patrocinio se suele y prefiere invertir más en los hombres que en las mujeres porque dan mucha más visibilidad todavía hoy en día (Marín Malo, 2024, p. 86). Esto conlleva a una menor inversión en el deporte femenino y, por tanto, una desigualdad retributiva adicional respecto al sexo (Torres-Romay y García-Mirón, 2020, p. 130).

En segundo lugar, tenemos los medios de comunicación, es decir, principalmente la televisión y la radio. Pues la visibilidad en el ámbito femenino está *“intrínsecamente vinculada a la desigualdad salarial por razón de sexo derivada de publicidad y patrocinios”* (Marín Malo, 2024, p. 87). Hemos de considerar que cuanto más público ve un deporte más visibilidad y repercusión tendrá, por tanto, las marcas apuestan más por ellos (Marín Malo, 2024, p. 87). Es por ello, que cuanta más repercusión más oportunidades de salir en los medios de comunicación. La desigualdad surge en que los equipos masculinos en general, todos los deportes tienen mucha más repercusión y visibilidad mediática en comparación con el femenino. Esto genera menos ingresos para las deportistas femeninas y, por tanto, una mayor desigualdad salarial entre sexos (Marín Malo, 2024, p. 87).

Por último, se hace referencia a los premios que reciben las mujeres y los hombres. Actualmente, los premios que reciben ambos sexos en una misma disciplina y categoría deportiva deben ser iguales (Marín Malo, 2024, p. 88). Así se establece en el artículo 4.9 de la Ley 39/2022, de 30 de diciembre, del Deporte. Aunque Marín Malo (2024, p. 88) afirma que *“continúa siendo insuficiente, pues solo afecta a aquellas competiciones deportivas organizadas por federaciones deportivas y ligas profesionales, quedando fuera aquellas organizadas por cualquier otra entidad deportiva”*. Por tanto, continuando así la desigualdad salarial en la retribución de los deportistas.

Por ende, observamos cómo la negociación colectiva de forma diferenciada entre sexos hoy en día no actúa como mecanismo para llegar a la igualdad retributiva. Sin embargo, es una herramienta que podría llegar a la equidad en este ámbito. Los convenios colectivos femeninos suponen un avance en la regulación laboral del deporte, aun así, siguen siendo afectados por la desigualdad.

A la luz de lo expuesto, respecto a la brecha salarial persistente en el ámbito del deporte profesional, parece apropiado analizar las medidas de igualdad existentes y más relevantes, con el fin de llevar a cabo un análisis crítico y valorar posibles opciones de mejora.

3. MEDIOS DE IGUALDAD VIGENTES Y CUESTIONES ABIERTAS

3.1. El principio de igualdad retributiva y la normativa nacional de desarrollo.

Tras el análisis de los derechos retributivos de los deportistas profesionales, cabe analizar el principio de igualdad retributiva. Ya se han desarrollado las barreras que las mujeres deportistas sufren y que son evidentes. Dentro de este contexto, no debemos aceptar que exista tanta diferencia salarial entre hombres y mujeres. De esta manera, se crean circunstancias que van en contra de la igualdad y lo que se considera justo (García Ríos, 2024, p. 161).

El principio de igualdad se encuentra regulado en el artículo 14 de la CE y se establece como derecho fundamental, donde todos los ciudadanos son iguales ante la ley y no puede haber discriminación por ninguna razón. A ello se suma el artículo 35.1 de la CE, que señala que todas las personas tienen derecho a *“una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo”* (Nogueira Guastavino, 2011, p. 23).

Respecto a la igualdad retributiva por un trabajo de igual valor no solo se establece en nuestro ordenamiento, sino que ha sido objeto de debate a nivel internacional (García Ríos, 2024, p. 162). La OIT ya lo estableció en el Tratado Constitutivo, y posteriormente, se desarrolla el Convenio número 100 de la OIT relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor (García Ríos, 2024, p. 162). *“La Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948 ya establecía, en su art. 23.2 el derecho a igual salario por trabajo igual sin que pudiese haber discriminación en esta materia”* (Marín Malo, 2024, p. 89). A nivel europeo encontramos el artículo 157.2 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, entre otros.

En nuestro marco normativo de derecho del trabajo y derecho a la igualdad encontramos un avance para lograr la paridad entre hombres y mujeres respecto a la brecha salarial, aunque en el ámbito deportivo sigue siendo de difícil reducción (Marín Malo, 2024, p. 88). El punto clave para evitar la desigualdad que se genera salarialmente viene recogido en el artículo 28 ET. El artículo establece que *“garantizar un salario igual a todos los trabajadores que realicen, no solo un mismo trabajo, sino también a aquellos que desempeñen un trabajo de «igual valor»”* (Marín Malo, 2024, p. 89). De esta manera, entendemos que el empresario debe

pagar “*por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución*” (García Ríos, 2024, p. 162). Este concepto de no discriminación salarial ya tenía precedentes en nuestra jurisprudencia, como en la STC (Sala Primera), núm. 286/1994, de 27 de octubre (rec.175/1994), FJ 3 (Marín Malo, 2024, p. 89). El debate que se plantea con este concepto es que entendemos por trabajo de igual valor.

El artículo 28.1 ET no limita la igualdad retributiva, únicamente, al salario base, sino que se expande a las retribuciones satisfechas directa o indirectamente ya sea salarial o extrasalarial. Además, la jurisprudencia engloba todas las prestaciones en dinero o en especie, actuales o futuras, siempre que sean satisfechas por el empresario (Roqueta Buj, 2023, p. 14). Cabe destacar, que la STJCE de 27 de marzo 1980, asunto 129/79, recalca que el principio de igualdad retributiva entre trabajadores no se limita únicamente a una aplicación sincrónica, sino que también diacrónica (Roqueta Buj, 2023, p. 15). Por tanto, el concepto se aplica a una mujer que realiza las funciones que realizaba anteriormente un hombre en la misma empresa.

Destacar también que el artículo 17.1 ET establece la prohibición de discriminación en el ámbito laboral y considera nulos todos los convenios, normas, pactos o decisiones empresariales que generen desigualdad (Marín Malo, 2024, p. 88).

En este aspecto, cabe mencionar dos normativas que han ayudado a la necesidad de reducir la brecha salarial en el deporte femenino (García Ríos, 2024, p. 163). El primero de ellos es el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. Posteriormente, encontramos el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. Siendo estas leyes mecanismos de transparencia retributiva para lograr la igualdad a través de herramientas como el registro salarial o las auditorías (Marín Malo, 2024, p. 89).

El principio de igualdad retributiva tiene por objeto regular la discriminación salarial directa o indirecta entre trabajadores por razón de sexo. Por ello, según el artículo 3.1 del RD 902/2020, obliga a las empresas a garantizar información clara sobre los salarios a fin de detectar las desigualdades (Roqueta Buj, 2023, p. 15). En los artículos 5 y 6 del RD 902/2020 se regula el registro retributivo que tiene como finalidad obligar a las empresas a recoger los conceptos salariales y extrasalariales entre mujeres y hombres y desglosarlo por trabajo de igual

valor, para justificar las diferencias superiores al 25% que no sean causas objetivas ajenas al sexo. Respecto a las auditorías retributivas, se recogen en el artículo 7.1 del RD 902/2020, que tiene por objetivo corregir las desigualdades que se dan en la entidad. Estos mecanismos se aplicarán siempre que la entidad disponga de cincuenta o más trabajadores (Roqueta Buj, 2023, pp. 15-16).

Nuestro ordenamiento da un paso más allá e integra la Ley 39/2022, de 30 de diciembre, del Deporte, donde se regula la necesidad de impulsar la igualdad por razón de sexo en el ámbito del deporte profesional (García Ríos, 2024, p. 163). Tras la importancia de esta normativa se procede a su análisis.

3.2. La Ley 39/2022: hacia una igualdad real y efectiva.

En la actualidad, como establece el apartado anterior en nuestro ordenamiento encontramos la Ley 39/2022, de 30 de diciembre, del Deporte. Esta nueva ley establece un salto importante y viene a sustituir la anterior Ley 10/1990, de 15 de octubre, del Deporte, que carecía de regulación respecto a las mujeres en el deporte profesional (Larumbe Beain y Dávila López, 2022, p. 1).

Uno de los pilares fundamentales de la nueva normativa es la igualdad en el deporte, ya que se refleja la idea de que el deporte no debe ser exclusivamente un sector masculino (Larumbe Beain y Dávila López, 2022, p. 4). De esta manera debemos centrarnos en el artículo 4 de la Ley 39/2022, donde se establece el *“marco específico de promoción de la igualdad efectiva en el deporte”*. Dentro de este marco el artículo 4.2 de la Ley 39/2022 *“fija la necesidad de desarrollar políticas públicas por parte de la Administración General del Estado y el resto de Administraciones Públicas”* (García Ríos, 2024, p. 163). Asimismo, se obliga a las administraciones públicas a actuar contra la discriminación en el deporte hacia las mujeres. No obstante, no solo se busca impulsar la igualdad, sino que estas políticas están *“destinadas a prevenir, identificar y sancionar aquellas situaciones que impliquen discriminación que provengan de las entidades deportivas hacia las mujeres deportistas en el ámbito de las relaciones laborales”* (García Ríos, 2024, p. 163).

Posteriormente, encontramos las medidas reguladas en el artículo 4.9 de la Ley 39/2022, de 30 de diciembre, del Deporte que establece:

“Las federaciones deportivas españolas y las ligas profesionales estarán obligadas a garantizar un trato igualitario entre ambos sexos en eventos y competiciones deportivos. A tal efecto, deberán garantizar la igualdad en las condiciones económicas, laborales, de preparación física y asistencia médica, y de retribuciones y premios entre deportistas y equipos femeninos y masculinos de una misma especialidad deportiva”.

Este artículo aparece debido a que el legislador es consciente de la gran diferencia salarial que se da en el deporte profesional entre mujeres y hombres (García Ríos, 2024, p. 163). El problema que se trata de abordar con el artículo 4.9 de la Ley 39/2022, de 30 de diciembre, del Deporte, según García Ríos (2024, p. 164), es que en modalidades deportivas iguales, ya sean competiciones femeninas o masculinas, son organizadas por distintas entidades, es decir, distintas ligas. Por ejemplo, el baloncesto femenino se centra en La Liga Femenina Endesa, en cambio, la masculina es la Liga Endesa (ACB), que son entidades distintas. Esta diferencia de competiciones permite que se negocien y se establezcan salarios distintos, y de este modo mantener las desigualdades salariales.

Como ya se ha mencionado, los premios que reciben ambos trabajadores en una misma disciplina y categoría deportiva deben ser iguales. Además, se debe añadir, el artículo 4.8 de la Ley 39/2022, de 30 de diciembre, del Deporte que establece la igualdad en ambos sexos respecto a la celebración de *“un evento deportivo cuando este ser organice directamente por una Administración Pública o la realización se encomiende por esta a un tercero o incluso cuando se financien con fondos públicos total o parcialmente”* (García Ríos, 2024, p. 164).

Finalmente, debemos entender que no solo existen estas medidas de igualdad en el deporte profesional, sino que son las más significativas que la nueva legislación ha integrado en materia de brecha salarial. Aunque aún quedan grandes avances para lograr esta igualdad efectiva que se pretende buscar, sí ha tenido un impacto en las selecciones nacionales. Un ejemplo de ello es la aplicación del artículo 4.9 de la Ley 39/2022, de 30 de diciembre, del Deporte, según el cual, al estar organizadas por la misma entidad, se retribuye de manera equiparada a los deportistas (García Ríos, 2024, p. 164). Además, hay que añadir que Noruega tiene un mecanismo de becas y acuerdos de mercado para alcanzar la igualdad retributiva en las selecciones nacionales (Roqueta Buj, 2023, p. 15).

3.3. Análisis crítico: eficacia de las normas de igualdad y el desafío de determinar el “trabajo de igual valor” en el ámbito del rendimiento deportivo.

Como se ha venido señalando, la legislación en materia laboral pretende que se haga efectiva la igualdad en la retribución de los trabajadores, pero eso no quiere decir que todos los que desarrollan un mismo trabajo reciban lo mismo, aunque legalmente debería ser así. El objetivo que se pretende alcanzar es un mismo salario por un trabajo de igual valor (Marín Malo, 2024, p. 88).

Ahora bien, la primera cuestión que debemos plantearnos es qué se entiende por trabajo de igual valor. Hay que plantearse que, si el trabajo es igual, es decir, misma liga, misma competición, mismos entrenamientos, y la única diferencia es el sexo entre los deportistas profesionales el empresario debería pagar igual a ambos (Marín Malo, 2024, p. 89). Sin embargo, pueden existir razones neutrales, justas y objetivas que justifiquen la desigualdad siempre que no den pie a causas discriminatorias. Siguiendo en esta línea, el artículo 28.2 ET también añade unos criterios objetivos para poder determinar cuándo nos encontramos ante dos trabajos de igual valor (Marín Malo, 2024, p. 90). Por tanto, corresponde al empresario analizar estos criterios neutrales (Marín Malo, 2024, p. 90).

El artículo 28 ET también menciona que *“un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.”* Junto a esto, mencionar que la STJUE de 29 de junio de 2001, (C-381/99), establece respecto al sistema retributivo que *“deberá basarse sobre criterios comunes a los trabajadores masculinos y femeninos, y establecerse de forma que excluya las discriminaciones por razón de sexo”* (Marín Malo, 2024, p. 90).

Otra de las cuestiones que debemos plantearnos es cuándo realmente puede darse una diferencia por causa justificada. Así se establece en la STJUE de 29 de junio de 2001, (C-381/99), apartado 80:

“una diferencia de retribución puede estar justificada, por circunstancias que el convenio colectivo aplicable a los trabajadores afectados no tiene en cuenta, siempre

que constituyan razones objetivas, ajenas a toda discriminación por razón de sexo y conformes al principio de proporcionalidad”.

De esta manera, la clave para demostrar que no existe discriminación entre hombres y mujeres deportistas no es analizar un único club o entidad, sino que debe realizarse un análisis global (Marín Malo, 2024, p. 90). Además, debemos demostrar que la clasificación profesional de los puestos de trabajo, en este caso deportistas profesionales, no genera una discriminación indirecta (Marín Malo, 2024, p. 90).

Los convenios colectivos entre mujeres y hombres deportistas crean una desigualdad retributiva abismal. Teniendo presente lo establecido, debemos analizar si realmente puede existir una brecha salarial de género cuando se realiza el mismo trabajo, con exigencias similares y condiciones parecidas (Marín Malo, 2024, p. 90). La mayor parte de exigencias que ejecuta un club o entidad a sus deportistas no es ninguna titulación, sino más bien hablamos de condiciones físicas y psicológicas (Marín Malo, 2024, p. 91).

En este sentido, el artículo 4.2 del RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres establece que el puesto de trabajo no debe establecerse únicamente por tareas concretas, sino por el conjunto de tareas que se podrían desempeñar dentro de este trabajo (Marín Malo, 2024, p. 91). Este concepto se refuerza junto a la jurisprudencia de la STJUE de 28 de febrero de 2013, (C-427/11). Lo esencial en este caso es cómo se valoran las tareas realizadas. De este modo, las entidades o clubes que ejecuten la comparación deben hacerse bajo criterios neutrales para no favorecer ni a mujeres ni a hombres y así no generar discriminación indirecta (Marín Malo, 2024, p. 91).

Tras lo expuesto, el argumento habitual sobre las diferencias físicas entre hombres y mujeres para los deportes deja de tener validez. Esto es debido a que no podemos asociar las condiciones físicas de una persona, cuando aplicamos medidas neutrales, porque estaríamos induciendo en discriminación indirecta por razón de sexo.

Otra de las incongruencias a la hora de justificar la brecha salarial consiste en establecer que tienen trabajos distintos hombres y mujeres deportistas. Marín Malo (2024, p. 92) señala que: *“no se podrá justificar un salario desigual entre los deportistas profesionales que compiten en una misma disciplina y categoría con el argumento de que sus trabajos son*

distintos, pues existe una identidad exacta de las tareas encomendadas en ambos casos”. Por lo cual, se observa que tanto las mujeres como los hombres tienen la misma jornada, las mismas competiciones. Asimismo, los clubes y las entidades deportivas exigirán el mismo esfuerzo, el mismo rendimiento para ambos (Marín Malo, 2024, p. 91). Debido a que no es una causa justificada de diferencia salarial.

En conclusión, destacar que aunque puedan existir causas objetivas que justifiquen la diferenciación salarial entre los hombres y las mujeres, no hay criterios que establezcan la discriminación por razón de sexo en un mismo club o entidad.

4. CONCLUSIONES

El presente trabajo ha tenido como objetivo analizar jurídicamente la brecha salarial que se genera entre los deportistas profesionales por razón de género. El concepto de deportista profesional se ha consolidado como un trabajador, encuadrado dentro de una relación laboral de carácter especial. En este contexto, el salario es el eje central para constituir la relación laboral. El problema no surge entre la diferenciación de los deportistas profesionales y amateurs, sino en la diferencia retributiva entre mujeres y hombres que desempeñan actividades dentro del ámbito del deporte profesional. El problema que se genera en esta situación es que aún utilizando un criterio neutral para establecer el salario, esto puede generar discriminación indirecta entre mujeres y hombres. El epicentro se halla en que se dificulta la profesionalización de las mujeres deportistas porque ya parten de salarios distintos y pueden llegar a ser insuficientes.

En este sentido, observamos que, a pesar de los grandes avances que se han establecido tras el RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, y el trabajo de igual valor regulado en el artículo 28 ET, la igualdad en el ámbito deportivo sigue siendo insuficiente. La desigualdad no es un hecho aislado de la diferencia salarial que encontramos entre hombres y mujeres, sino que hay otros factores que la llegan a generar.

La normativa en materia salarial incluida en la nueva Ley 39/2022 de Deportes representa un avance parcial en la medida en que supone un progreso relevante desde el punto de vista normativo de la anterior legislación. Ahora bien, su eficacia práctica resulta limitada debido a factores como la falta de implantación en los clubes o entidades, debido a la desigualdad por medio de ligas distintas. Además, se manifiesta la necesidad de la negociación colectiva entre sexos.

De tal forma, los convenios colectivos constituyen barreras para la reducción de la brecha salarial. Pues, al existir una dualidad de convenios colectivos diferenciados entre sexos se está permitiendo la consolidación de facto de la desigualdad retributiva. No obstante, aunque el artículo 4.9 de la Ley 39/2022, de Deportes regula el principio de igualdad retributiva para un trabajo de igual valor, en la práctica se generan diferencias salariales entre hombres y mujeres por la existencia de distintos convenios colectivos. Estas desigualdades se ven incluso

cuando realizan funciones iguales. Ahora bien, al aceptar esta práctica se contrapone a lo establecido en el artículo 14 de la CE en relación con la igualdad de trato.

Por otro lado, es necesario abordar el argumento que se suele utilizar a la hora de justificar esta desigualdad. Hablamos de la visibilidad y los ingresos que generan las competiciones de los deportistas profesionales. Respecto a este argumento, es cierto que no generan lo mismo, pero esta diferencia nace de una menor visibilidad histórica. Aun así, como ya hemos mencionado los futbolistas perciben en principio 3,78 veces más que las mujeres solo con el salario base establecido, si le sumamos los patrocinios o ingresos generados por otras actividades la brecha sigue siendo mayor. No obstante, hay que reconocer que en los últimos años el fútbol femenino ha aumentado su presencia, pero hay otros deportes que aún necesitan impulso.

En conclusión, es evidente que la brecha salarial sigue siendo objeto de debate en la actualidad y con mayor presencia en el ámbito deportivo. La desigualdad que se genera en el mundo laboral deportivo no se puede justificar por razones objetivas, ya que esto encubriría una discriminación indirecta. La discriminación indirecta vendría producida por la aplicación de causas aparentemente neutrales que realmente está generando una desventaja para el sexo femenino. Por tanto, la base se centra en intentar disminuir las barreras que siguen potenciando esta desigualdad. De este modo, resulta adecuado adoptar actuaciones para combatirlo. Por ejemplo, la unificación de los convenios colectivos con la finalidad de evitar las grandes diferencias salariales. El objetivo es eliminar la precariedad de muchas deportistas profesionales para establecer un salario digno por un trabajo de igual valor.

5. BIBLIOGRAFÍA

Alonso Olea, M. (1976). *Derecho del Trabajo*. Universidad de Madrid.

Alonso Olea, M. (1994). *Introducción al Derecho del Trabajo*. Civitas.

Cordero Saavedra, L. (2001). *El deportista profesional (aspectos laborales y fiscales)*. Lex Nova.

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

Fernández Collados, M. B. (2020). Mujer y deporte desde la perspectiva del Derecho del Trabajo. En M. Marcos Cardona y V. Selma Penalva (Dirs.) y N. Miras Marín (Coord.), *Derecho del deporte y del entretenimiento* (pp. 57-74). Editorial Thomson Reuters Aranzadi.

Ministerio de Trabajo y Economía Social. (2026). *Fondo de Garantía Salarial O.A. - Preguntas más frecuentes*. Portal del Ministerio de Trabajo y Economía Social. <https://www.mites.gob.es/fogasa/faqs.html>

García Ríos, J. L. (2024). *Estudio sobre las relaciones laborales en el ámbito del deporte profesional*. Editorial Bomarzo.

Jover García, B. (2018). *La relación laboral de carácter especial de los deportistas profesionales*. [Trabajo de Fin de Grado, Universidad de La Laguna]. RIULL

Repositorio

Institucional.

<https://riull.ull.es/xmlui/bitstream/handle/915/23633/La%20relacion%20laboral%20de%20caracter%20especial%20de%20los%20deportistas%20profesionales.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Larumbe Beain, K., y Dávila López, L. (2022). Breve aproximación a las principales novedades de la Ley 39/2022 del Deporte. *FORO. Revista de Ciencias Jurídicas y Sociales, Nueva Época*, 25(2), 339-352. <https://doi.org/10.5209/foro.90774>

Marín Malo, M. (2024). La desigualdad salarial de la mujer en el deporte profesional. *Documentación Laboral*, (131), 77-94. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9603311>

Miralles Beviá, P. (2021, abril 14). *Deportistas profesionales según el Real Decreto 1006/1985*. Devesa y Calvo Abogados. <https://www.devesa.law/laboral-deportistas-profesionales/>

Nogueira Guastavino, M. (2011). El principio de igualdad y no discriminación en las relaciones laborales: Perspectiva constitucional reciente. *Lan Harremanak - Revista de Relaciones Laborales*, (25), 127-160. <https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.6170>

Obispo Arranz, L. (2023). *Extinción de la relación laboral en deportistas profesionales*. [Trabajo de Fin de Grado, Universidad de Valladolid]. UVADoc Repositorio Institucional. <https://uvadoc.uva.es/handle/10324/67019>

- Pagán Martín-Portugués, F. (2015). *Los derechos «comunes» del deportista profesional* [Tesis doctoral, Universidad de Huelva]. Repositorio Institucional Arias Montano. <http://hdl.handle.net/10115/13224>
- Pasquale Troncoso, C. (2023). *La lucha contra la diferencia salarial entre mujeres y hombres futbolistas*. [Trabajo de Fin de Grado, Universidad Miguel Hernández]. Repositorio Institucional UMH. <http://dspace.umh.es/handle/11000/29961>
- Pazos Pérez, A. (2016). La retribución de los deportistas profesionales, con especial referencia a los futbolistas. *Documentación Laboral*, (108), 81-107. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5765372>
- Pérez Aragón, P., y Gallardo Pérez, J. M. (2016). Thomas Arnold en la obra de Coubertin. El mito de Arnold. *Ágora para la educación física y el deporte*, 18(1), 20-35. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5488414>
- Pérez Rivas, A. del R. (2025). *Brecha de género en el deporte: Un estudio para el fútbol en España y Canarias*. [Trabajo de Fin de Grado, Universidad de La Laguna]. RIULL Repositorio Institucional. <https://riull.ull.es/xmlui/handle/915/42768>
- Roqueta Buj, J. L. (2023). La igualdad salarial entre los y las futbolistas profesionales, en Ortega Burgos E. y García Caba M. M. (Dirs.), *Derecho deportivo 2023* (pp. 14-15). Tirant Lo Blanch. https://bibcercador.uab.cat/permalink/34CSUC_UAB/1fbc57r/alma991010844817206709

Sagardoy y Bengoechea, J. A., Alonso Olea, M., y Guerrero Ostolaza, J. M. (1991). *El contrato de trabajo del deportista profesional*. Civitas.

Sala Franco, T. (1996). *El trabajo de los deportistas profesionales*. Mezquita.

Sindicato de Técnicos del Ministerio de Hacienda. (2026). *Las mujeres precisarían ganar un 23,2% más para igualar al sueldo de los hombres*. Gestha.
<http://www.gestha.es/index.php?seccion=actualidad&num=2084>

Torres-Romay, E., y García-Mirón, S. (2020). Patrocinio deportivo femenino. Situación actual y tendencias. *Comunicación y Género*, 3(2), 125-137.
<https://doi.org/10.5209/cgen.70373>

6. ANEXO I: JURISPRUDENCIA

JURISPRUDENCIA INTERNACIONAL Y EUROPEA:

- STJCE de 27 de marzo 1980, asunto 129/79.
- STJUE de 29 de junio de 2001, (C-381/99), apartado 80.
- STJUE de 28 de febrero de 2013, (C-427/11).

TRIBUNAL CONSTITUCIONAL:

- STC (Sala Primera), núm. 6/1995, de 10 de enero.
- STC (Sala Segunda), núm. 208/2013, de 16 de diciembre.
- STC (Sala Primera), núm. 286/1994, de 27 de octubre (rec.175/1994), FJ 3.

TRIBUNAL SUPREMO:

- STS (Sala de lo Social), de 13 de febrero de 1990.
- STS (Sala de lo Social), de 2 de abril de 2009, (4391/2007), FJ 4.
- STS (Sala de lo Social), de 28 de abril de 2010, (rec. 238/2008), FJ 2.
- STS (Sala de lo Civil), núm. 167/2011, de 21 de marzo, (rec. 650/2008).
- STS (Sala de lo Social), de 14 de mayo de 2014, (rec. 2328/2013), FJ 2.
- STS (Sala de lo Social), núm. 805/2020, de 25 de septiembre (rec.4746/2019)
- STS (Sala de lo Social), núm. 607/2025, de 24 de junio, (rec. 229/2023),

OTROS TRIBUNALES Y ÓRGANOS HISTÓRICOS

- Sentencia de la Magistratura de Trabajo de Sevilla, de 25 de noviembre de 1970.
- STCT, de 24 de junio de 1971.
- STSJ de Extremadura, de 13 de marzo de 2000, (rec. 114/2000), FJ 2.