

Salarios, premios y género en el deporte: alcance de los principios de igualdad y no discriminación a nivel nacional e internacional

Salaries, Prizes and Gender in Sport: The Scope of the Principles of Equality and Non-Discrimination at National and International Levels

Remedios Roqueta Buj

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social y Directora del Máster de Formación Permanente en Derecho Deportivo

Universidad de Valencia

Resumen: Este trabajo examina la desigualdad económica entre mujeres y hombres en el deporte profesional desde la perspectiva de los principios de igualdad y no discriminación retributiva por razón de sexo. El análisis distingue entre el plano laboral (salarios y condiciones económicas en clubes y ligas) y el plano de los premios y primas gestionados por federaciones y organismos deportivos. A partir de los distintos niveles normativos —nacional, europeo e internacional— se estudian los cánones materiales para apreciar la discriminación directa, indirecta y estructural, así como los mecanismos de tutela disponibles frente a sistemas retributivos desiguales. El estudio aborda asimismo el impacto de la Ley 39/2022, del Deporte, la negociación colectiva sectorial y los instrumentos de transparencia retributiva en el ámbito empresarial. En el plano supranacional, se analizan las vías de control de los sistemas de premios de federaciones internacionales y europeas, incluido el arbitraje deportivo y el Derecho de la Unión. El trabajo pone de relieve las limitaciones actuales del modelo regulatorio y propone una lectura exigente del principio de igualdad efectiva frente a las brechas económicas persistentes en el deporte profesional.

Palabras clave: igualdad retributiva por razón de sexo, deporte profesional, discriminación indirecta, premios deportivos, transparencia retributiva

Summary: This article examines economic inequality between women and men in professional sport from the perspective of the principles of equality and non-discrimination in remuneration on grounds of sex. The analysis distinguishes between the employment sphere (salaries and economic conditions within clubs and leagues) and the sphere of prizes and bonuses administered by federations and sports governing bodies. Drawing on the different normative levels—national, European and international—it explores the substantive standards for identifying direct, indirect and structural discrimination, as well as the available remedies against unequal remuneration systems. The study also addresses the impact of Spain's 2022 Sports Act, sectoral collective bargaining and pay-transparency instruments at enterprise level. At the supranational level, it examines mechanisms for reviewing prize systems established by international and European sports organisations, including sports arbitration and EU law. The article highlights the current limitations of the regulatory

framework and argues for a more demanding interpretation of effective equality in the face of persistent economic disparities in professional sport.

Key words: sex pay equality, professional sport, indirect discrimination, sports prizes, pay transparency.

SUMARIO: 1. Introducción. 2. Normativa aplicable. 2.1. Normativa nacional. 2.2. Normativa internacional y europea. 3. Los principios de igualdad y no discriminación de las personas deportistas integradas en las selecciones nacionales. 3.1. Premios de las federaciones nacionales. 3.2. Premios de las federaciones internacionales. 3.2.1. Normativa aplicable. 3.2.2. Cánones para apreciar la existencia de discriminación. 3.2.3. Vías de impugnación y tutela judicial. 3.3. Premios de organismos europeos. 3.3.1. Supuesto habilitante: conexión suficiente con el Derecho de la Unión Europea. 3.3.2. Normativa aplicable. 3.3.3. Cánones para apreciar la existencia de discriminación. 3.3.4. Vías jurisdiccionales. 4. Los principios de igualdad y no discriminación retributiva en los convenios sectoriales vigentes en las distintas modalidades de deporte profesional. 5. Los principios de igualdad y no discriminación retributiva en los clubes o entidades deportivas. 5.1. El principio de igual retribución por trabajo de igual valor. 5.2. El principio de transparencia retributiva. 5.2.1. El principio de transparencia retributiva: objeto. 5.2.2. Los instrumentos de transparencia retributiva: registros y auditorías retributivas. 5.2.3. Los registros retributivos. 5.2.4. Los planes de igualdad. 6. Conclusiones.

1. Introducción

La desigualdad económica entre mujeres y hombres en el deporte profesional se manifiesta en dos planos parcialmente distintos: de un lado, en el de las retribuciones laborales (salarios y demás percepciones vinculadas a la relación de empleo); de otro, en el de los premios y primas asociados a la participación en competiciones o a la integración en selecciones nacionales, que con frecuencia se canalizan a través de federaciones y organismos deportivos. Aunque ambos planos responden a una misma lógica de desigualdad de género, su régimen jurídico no es uniforme, ya que depende del origen de la prestación económica, del sujeto que la fija o distribuye y del marco normativo aplicable (laboral, deportivo, nacional, europeo o internacional).

En ese contexto, el presente trabajo analiza el alcance de los principios de igualdad y no discriminación retributiva por razón de sexo en el deporte profesional en un marco multinivel, atendiendo a los distintos operadores que intervienen en la determinación de salarios, primas y premios. En el plano interno, el estudio se apoya en la legislación laboral común y su desarrollo reglamentario, así como en la negociación colectiva sectorial y en los instrumentos de transparencia y corrección de

brechas retributivas aplicables a las empresas deportivas. En este mismo plano, la Ley 39/2022, de 30 de diciembre, del Deporte (LD), introduce mandatos específicos sobre igualdad en premios y sistemas de incentivos en el ámbito federativo, cuyo alcance y efectividad deben valorarse en relación con la estructura organizativa real de las competiciones y con las reglas laborales generales.

En el plano supranacional, se examina el control de los sistemas de premios establecidos por federaciones y organismos deportivos internacionales, a partir del derecho internacional de los derechos humanos y del derecho laboral internacional y, cuando exista conexión suficiente, del Derecho de la Unión Europea. Sobre esa base, el trabajo aborda tanto los cánones materiales para apreciar la existencia de discriminación (directa, indirecta y estructural) como las vías de tutela e impugnación disponibles frente a normas y decisiones que produzcan brechas económicas por razón de sexo, distinguiendo entre el control propio del ordenamiento deportivo aplicable y el control jurisdiccional ordinario o arbitral que pueda resultar procedente en cada supuesto.

2. Normativa aplicable

2.1. Normativa nacional

La normativa legal española que actualmente desarrolla los principios constitucionales de igualdad y no discriminación retributiva por razón de sexo en el ámbito laboral se recoge fundamentalmente en el art. 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOI) –que, sin embargo, no tiene carácter orgánico (DF 2.ª LOI)–, y en los 17.1 y 28 del 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 (ET). Estas previsiones legales, a su vez, han sido desarrolladas en virtud de la habilitación prevista en el art. 46.6 de la LOI por el RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro¹, y el RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Dicha normativa resulta aplicable en todas las empresas comprendidas en el art. 1.2 del ET, incluidas las federaciones deportivas españolas, las ligas profesionales y los clubes o entidades deportivas que tengan trabajadores a su servicio, sujetos a una relación laboral ordinaria o especial cuya normativa específica, a pesar de carecer de referencia alguna al tema de los planes de igualdad, registros y auditorías retributivos,

¹ Por todos, FABREGAT MONFORT, G., *Los planes de igualdad como obligación empresarial*, Bomarzo, Albacete, 2007; DE JESÚS SILVANO, S.M., «Los planes de igualdad en las empresas tras su reciente desarrollo reglamentario», *Diario La Ley*, núm. 9746, 2020; y ROQUETA BUJ, R., *Igualdad entre mujeres y hombres en las empresas y administraciones públicas*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2024.

declare aplicable como legislación supletoria la laboral común, como sucede con los deportistas profesionales². Y así lo vienen a corroborar los arts. 2.1 del RD 901/2020 y 2 del RD 902/2020 a efectos de la elaboración e implantación de los planes de igualdad, registros y auditorías retributivos.

El 1 de enero de 2023 entró en vigor la nueva LD. Uno de los objetivos de esta norma es promocionar la igualdad retributiva real y efectiva de las mujeres y hombres que practican deporte, incorporando por primera vez mandatos específicos en materia de premios y sistemas de incentivos en el ámbito federativo.

En este sentido, la ley deportiva obliga³:

1.ª) A las federaciones deportivas españolas a garantizar que *«el sistema de primas otorgadas, cuando las personas deportistas compitan con las selecciones nacionales correspondientes, se realice de acuerdo con los mismos criterios para mujeres y hombres»* (art. 4.8 LD).

2.ª) A las federaciones deportivas españolas y a las ligas profesionales a garantizar *«un trato igualitario entre ambos sexos en eventos y competiciones deportivos»* (art. 4.9 LD). 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»*.

3.ª) A garantizar *«la igualdad de premios entre ambos sexos siempre que los eventos deportivos se organicen o se encomienden a un tercero por una Administración Pública, o se financien total o parcialmente a través de fondos públicos»*, considerándose también financiación a tales efectos *«aquella que sea en especie o que consista en la cesión de instalaciones que sean de titularidad o responsabilidad municipal»* (art. 4.8 LD).

A la vista de lo expuesto, el alcance de los principios de igualdad y no discriminación retributiva por razón de sexo en el ámbito del deporte profesional difiere según el origen de la retribución o del premio, ya se trate de las federaciones deportivas nacionales respecto de las personas deportistas integradas en equipos, representaciones o selecciones nacionales, de las ligas profesionales en relación con los salarios profesionales y de los clubes o entidades deportivas respecto de las personas deportistas integradas en sus plantillas.

² Cfr. art. 21 del RD 1006/1985, de 26 de junio, por el que se regula la relación laboral especial de los deportistas profesionales. Por todos, ROQUETA BUJ, R., *Derecho Deportivo Laboral*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2022.

³ Cfr. ROQUETA BUJ, J.L., «La igualdad salarial entre los y las futbolistas profesionales», en AA.VV., *Derecho Deportivo 2023*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2023, págs. 13 y ss.

2.2. Normativa internacional y europea

En el plano supranacional, los principios de igualdad y no discriminación por razón de sexo se fundamentan, en primer término, en el derecho internacional de los derechos humanos **(a)** y, en un segundo nivel, en el Derecho de la Unión Europea, cuando existe conexión con este último **(b)**.

a) En el ámbito internacional, resulta de aplicación el Convenio Europeo de Derechos Humanos, que proscribe toda discriminación basada en el sexo y exige que cualquier diferencia de trato esté objetivamente justificada y resulte proporcionada. Asimismo, debe tenerse en cuenta la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), adoptada en el marco de la Organización de las Naciones Unidas, que impone a los Estados parte la obligación de eliminar tanto la discriminación directa como la indirecta contra las mujeres en todos los ámbitos, así como de adoptar las medidas apropiadas para garantizar la igualdad real y efectiva. A ello se añaden los Convenios núm. 100 sobre igualdad de remuneración y núm. 111 sobre la discriminación en el empleo y la ocupación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que consagran, respectivamente, el principio de igualdad de remuneración por trabajo de igual valor y la obligación de eliminar toda discriminación en el acceso y condiciones de empleo, imponiendo a los Estados deberes positivos de prevención y corrección de las desigualdades retributivas, incluso cuando estas tengan su origen en prácticas privadas.

b) En el ámbito de la Unión Europea, el principio de igualdad retributiva entre mujeres y hombres cuenta con reconocimiento expreso en el art. 157 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, que consagra la obligación de garantizar la igualdad de retribución por un mismo trabajo o por un trabajo de igual valor. Este mandato se desarrolla, entre otras normas, en la Directiva 2006/54/CE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, que prohíbe toda discriminación directa o indirecta por razón de sexo en materia salarial y establece un régimen reforzado de tutela frente a las desigualdades retributivas, así como en la Directiva (UE) 2023/970 del Parlamento Europeo y del Consejo, destinada a reforzar la aplicación efectiva de dicho principio mediante la introducción de medidas de transparencia retributiva y de mecanismos específicos de cumplimiento⁴. Asimismo, la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea reconoce la igualdad entre mujeres y hombres (art. 23) y la prohibición de discriminación por razón de sexo (art. 21), imponiendo a los Estados miembros un deber de garantía efectiva cuando aplican el Derecho de la Unión.

⁴ Por todos, ROQUETA BUJ, R., «La Directiva (UE) 2023/970 por la que se refuerza la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres y su transposición en España», *Labos: Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, Vol. 4, núm. 3, 2023, págs. 70-92 (<https://e-revistas.uc3m.es/index.php/LABOS/article/view/8253>).

Finalmente, este conjunto normativo internacional y europeo configura una obligación positiva de los Estados de prevenir, corregir y eliminar prácticas que produzcan efectos discriminatorios, directos o indirectos, en materia retributiva, sirviendo de parámetro jurídico para el control de cualquier sistema de premios o compensaciones económicas que genere desigualdad por razón de sexo cuando exista conexión con el ordenamiento europeo.

3. Los principios de igualdad y no discriminación de las personas deportistas integradas en las selecciones nacionales

3.1. Premios de las federaciones nacionales

El art. 4.9 de la LD obliga a las federaciones deportivas españolas y a las ligas profesionales 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»*. De este modo, si las federaciones deportivas españolas organizaran las competiciones oficiales masculina y femenina a nivel nacional en una determinada modalidad deportiva y determinasen las retribuciones de los deportistas que participan en las mismas, estarían obligadas a garantizar la igualdad de retribuciones y premios entre deportistas y equipos femeninos y masculinos de dicha especialidad deportiva en virtud del art. 4.9 de la LD. Sin embargo, las federaciones deportivas españolas no asumen este rol y, por ende, dicho precepto queda en papel mojado.

Por su parte, el art. 4.8 de la LD, aplicable a las personas deportistas durante el período de integración en las selecciones nacionales, resulta menos ambicioso en este sentido. Efectivamente, después de imponer la *«igualdad de premios entre ambos sexos siempre que los eventos deportivos se organicen o se encomienden a un tercero por una Administración Pública, o se financien total o parcialmente a través de fondos públicos»*, considerándose también financiación a tales efectos *«aquella que sea en especie o que consista en la cesión de instalaciones que sean de titularidad o responsabilidad municipal»*, se limita a señalar que *«de la misma forma, se garantizará que el sistema de primas otorgadas, cuando las personas deportistas compitan con las selecciones nacionales correspondientes, se realice de acuerdo con los mismos criterios para mujeres y hombres»*. Es decir, no impone la igualdad de primas entre las selecciones nacionales femenina y masculina de cada especialidad o modalidad deportiva, sino la igualdad de criterios entre los sistemas de primas de ambas selecciones (verbigracia, los mismos porcentajes sobre los ingresos de la federación por los logros del equipo durante los torneos o los derechos de imagen de la selección).

3.2. Premios de las federaciones internacionales

3.2.1. Normativa aplicable

Los premios procedentes de federaciones internacionales de ámbito global y de organismos deportivos internacionales de carácter transversal, como el Comité Olímpico Internacional, quedan sometidos, desde la perspectiva material, al parámetro supranacional de igualdad y no discriminación por razón de sexo derivado del Convenio Europeo de Derechos Humanos (art. 14 y Protocolo núm. 12), de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (arts. 1 y 11.1.d), adoptada en el marco de las Naciones Unidas, así como de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo, en particular el Convenio núm. 100 sobre igualdad de remuneración y el Convenio núm. 111 sobre discriminación en el empleo y la ocupación.

3.2.2. Cánones para apreciar la existencia de discriminación

En virtud de este marco, la desigualdad de premios únicamente resulta jurídicamente admisible cuando responde a criterios objetivos, razonables y estrictamente proporcionales, quedando excluidos aquellos modelos que produzcan efectos discriminatorios directos o indirectos por razón de sexo. A tal efecto, el enjuiciamiento de la diferencia retributiva exige, en esencia, verificar⁵: (1.º) la concurrencia de un fin legítimo; (2.º) la objetividad del criterio empleado, en el sentido de basarse en datos verificables y parámetros materialmente neutrales; y (3.º) la proporcionalidad estricta de la medida, de modo que la brecha no resulte desmesurada, permanente o desvinculada de la finalidad invocada.

Asimismo, cobra especial relevancia el análisis de la discriminación indirecta estructural, en cuya virtud no pueden reputarse neutrales aquellos criterios económicos que, aun formulados de manera aparentemente objetiva, se apoyan en una histórica falta de inversión en el deporte femenino y producen efectos adversos persistentes para las deportistas. En estos supuestos, la utilización de variables como ingresos, audiencia o patrocinio como parámetros determinantes del reparto de premios contribuye a perpetuar un círculo de desigualdad —menor inversión, menor

⁵ En el asunto Caster Semenya c. World Athletics, el Tribunal Arbitral del Deporte (laudo de 30 de abril de 2019) expresamente el carácter discriminatorio por razón de sexo de las normas de elegibilidad femenina, si bien las consideró justificadas al superar —por un margen estrecho— un test de legitimidad y proporcionalidad, criterio posteriormente confirmado por el Tribunal Supremo Federal suizo en el marco del control limitado del laudo arbitral. El interés del precedente reside en la afirmación explícita de que los reglamentos de las federaciones internacionales quedan sometidos al escrutinio antidiscriminatorio, incluso cuando inciden en el núcleo de la competición.

visibilidad, menor público, menor patrocinio y, en consecuencia, menores premios—, lo que permite calificar tales sistemas como generadores de una desventaja sistemática por razón de sexo, incompatible con el principio de igualdad efectiva y con la prohibición de discriminación indirecta consagrada en el derecho internacional de los derechos humanos y en el derecho laboral internacional.

De todo ello se desprende que los sistemas de premios establecidos por las federaciones internacionales no quedan al margen del control jurídico, sino que están sujetos a un escrutinio reforzado de igualdad y no discriminación. En particular, cuando el reparto se articula sobre parámetros económicos derivados de una histórica insuficiente inversión en el deporte femenino, tales criterios pierden su presunta neutralidad y pueden integrar un supuesto de discriminación indirecta estructural. En estos casos, la federación correspondiente asume una carga probatoria especialmente intensa, debiendo acreditar no solo la legitimidad del objetivo perseguido y la proporcionalidad del sistema, sino también la inexistencia de alternativas menos lesivas y la consideración de medidas de corrección orientadas a la eliminación progresiva de la brecha. De no superarse dicho estándar, el sistema de premios deviene jurídicamente impugnabile, procediendo su revisión o rediseño conforme al principio de igualdad material.

3.2.3. Vías de impugnación y tutela judicial

En cuanto a la tutela judicial, la impugnación de estos sistemas de premios se articula, con carácter general, a través del control directo de la normativa o decisión deportiva que establece o aplica el sistema de reparto, mediante los mecanismos jurisdiccionales o arbitrales previstos por el propio ordenamiento deportivo aplicable, incluidos los procedimientos internos de resolución de disputas de los propios organismos internacionales, siendo relevante que la eventual vulneración de los principios de igualdad y no discriminación opere como límite jurídico frente a reglas o decisiones que produzcan efectos desproporcionadamente adversos para las deportistas.

Ahora bien, cuando se trata de federaciones con sede en Suiza —singularmente la FIFA—, la vía directa presenta una configuración específica, en la medida en que se trata de asociaciones privadas sometidas al derecho suizo y al control jurisdiccional de dicho ordenamiento. En este contexto, la impugnación puede articularse ante el Tribunal Arbitral del Deporte (TAS/CAS), cuya competencia deriva de la aceptación estatutaria o contractual del sistema arbitral, pudiendo solicitarse la anulación de reglamentos o prácticas que vulneren el principio de igualdad, constituyan discriminación por razón de sexo o infrinjan derechos fundamentales de naturaleza laboral, con efectos vinculantes para las partes. Las decisiones del TAS son, a su vez, susceptibles de control por el Tribunal Federal Suizo, en el marco del recurso extraordinario y limitado previsto por la Ley Federal de Derecho Internacional Privado en materia arbitral, donde adquieren especial relevancia el orden público, la

prohibición de discriminación y los principios constitucionales de igualdad, de modo que, apreciada la infracción, puede declararse la nulidad del laudo y ordenarse la adaptación del sistema controvertido a parámetros no discriminatorios. Agotadas estas vías internas, cabría asimismo interponer demanda ante el Tribunal Europeo de Derechos Humanos frente a la Confederación Suiza por eventual vulneración del art. 14 del Convenio Europeo de Derechos Humanos, en relación con los derechos sustantivos afectados, cuando no se hubiera garantizado una protección efectiva frente a la discriminación por razón de sexo en el sistema de premios controvertido.

Este mismo esquema resulta extensible, con los matices derivados del lugar de su sede, al resto de federaciones deportivas internacionales y a organismos transversales como el Comité Olímpico Internacional, en cuanto entidades privadas con poder regulador global sujetas a los principios de igualdad y no discriminación del derecho interno del Estado de domicilio, del Convenio Europeo de Derechos Humanos y del derecho laboral internacional.

En consecuencia, el combate judicial de la desigualdad en premios de origen global se configura primordialmente como un control de no discriminación —y no como un mandato automático de igualdad aritmética—, si bien dicho control exige, en todo caso, la exclusión de criterios que, aun formalmente neutros, perpetúen desigualdades estructurales incompatibles con las obligaciones internacionales asumidas en materia de igualdad efectiva.

3.3. Premios de organismos europeos

A diferencia de lo que sucede con las federaciones internacionales de ámbito global, los premios procedentes de organismos deportivos europeos —singularmente los organizados por la UEFA— presentan un anclaje específico en el ordenamiento de la Unión Europea, en la medida en que se proyectan directamente sobre competiciones desarrolladas en territorio de los Estados miembros y sobre deportistas que compiten en el ámbito europeo.

3.3.1. Supuesto habilitante: conexión suficiente con el Derecho de la Unión Europea

La aplicabilidad del Derecho de la Unión no es automática, sino que se activa cuando concurre una conexión suficiente con el espacio jurídico europeo. Tratándose de premios procedentes de organismos europeos como la UEFA, dicha conexión puede apreciarse, en particular, en tres supuestos: (i) cuando el premio, aun siendo formalmente percibido por la federación nacional, se traslada total o parcialmente a los deportistas mediante sistemas de primas o incentivos económicos, incidiendo de manera directa en sus condiciones económicas y, por tanto, en el ámbito material del mercado interior y de la libre circulación de trabajadores; (ii) cuando la competición se

celebra en territorio de la Unión o implica la intervención de autoridades públicas de un Estado miembro en el marco de la aplicación del Derecho de la Unión, activándose en tal caso la exigibilidad de la Carta de los Derechos Fundamentales; y (iii) cuando el modelo de reparto de premios produce efectos estructurales en el mercado deportivo europeo, configurando un espacio económico común que condiciona de forma relevante las oportunidades profesionales y económicas de las deportistas por razón de sexo..

En estos casos, el organismo europeo deja de operar exclusivamente bajo el marco internacional general y queda sometido, además, a las exigencias específicas del Derecho de la Unión.

3.3.2. Normativa aplicable

Cuando concurre dicha conexión, resulta de aplicación el principio de igualdad retributiva entre mujeres y hombres consagrado en el art. 157 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, desarrollado por la Directiva 2006/54/CE, relativa a la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación, y reforzado por la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, que prohíbe toda discriminación por razón de sexo cuando los Estados miembros aplican Derecho de la Unión.

Este bloque normativo opera como un nivel reforzado de tutela frente a la desigualdad retributiva, permitiendo controlar no solo la ausencia de discriminación directa o indirecta, sino también la compatibilidad de los sistemas de premios con el principio de igualdad material cuando estos inciden en ventajas económicas vinculadas a la actividad deportiva dentro del espacio europeo.

A ello se suma, como parámetro de base, el marco internacional de derechos humanos ya expuesto (Convenio Europeo de Derechos Humanos, CEDAW e instrumentos de la OIT), configurándose así un sistema multinivel en el que el Derecho de la Unión actúa como refuerzo condicionado del estándar internacional general.

3.3.3. Cánones para apreciar la existencia de discriminación

Aunque los cánones materiales para apreciar la existencia de discriminación son sustancialmente coincidentes en el plano internacional y europeo —fin legítimo, objetividad del criterio y proporcionalidad estricta—, su proyección en el ámbito del Derecho de la Unión comporta una intensificación del control, al quedar integrados en el marco del empleo y la ocupación conforme al art. 157 del TFUE y a los arts. 2 y 4 de la Directiva 2006/54/CE. Ello refuerza la exigibilidad del principio de igualdad retributiva, en cuanto derecho directamente invocable por las personas deportistas, y reduce sensiblemente el margen de discrecionalidad del regulador deportivo, al quedar

los sistemas de premios sometidos al control jurisdiccional ordinario con aplicación, además, de las reglas sobre carga de la prueba (art. 19 de la Directiva 2006/54/CE) y de las garantías de tutela judicial efectiva reconocidas en el art. 47 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea.

3.3.4. Vías jurisdiccionales

Desde la perspectiva procesal, este anclaje europeo habilita que la impugnación de los sistemas de premios pueda articularse ante los órganos jurisdiccionales de los Estados miembros, mediante la invocación del principio de igualdad y no discriminación del Derecho de la Unión, con la consiguiente posibilidad de plantear cuestión prejudicial ante el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (art. 267 TFUE) cuando resulte necesario precisar el alcance del art. 157 del TFUE o de la Directiva 2006/54/CE en relación con premios o incentivos económicos vinculados a la actividad deportiva profesional.

Este control jurisdiccional interno se proyecta, además, sobre las decisiones de los organismos europeos cuando estas producen efectos económicos en el mercado laboral deportivo, permitiendo cuestionar prácticas que generen brechas sistemáticas basadas en el sexo y reforzando la exigencia de criterios objetivos, razonables y proporcionados.

A la vista de lo expuesto, el régimen de los premios de origen europeo se caracteriza por un doble rasgo: (i) la existencia de un parámetro normativo reforzado de igualdad retributiva propio del Derecho de la Unión, y (ii) la disponibilidad de vías jurisdiccionales nacionales con eventual proyección prejudicial europea, lo que permite combatir con mayor intensidad la desigualdad económica cuando el premio incide efectivamente en condiciones económicas asociadas a la práctica deportiva dentro del espacio europeo.

Agotadas las vías jurisdiccionales nacionales, cabría asimismo acudir al Tribunal Europeo de Derechos Humanos frente al Estado miembro correspondiente por eventual vulneración del art. 14 del Convenio Europeo de Derechos Humanos, en relación con los derechos sustantivos afectados, cuando no se hubiera dispensado una protección efectiva frente a la discriminación por razón de sexo.

4. Los principios de igualdad y no discriminación retributiva en los convenios sectoriales vigentes en las distintas modalidades de deporte profesional

Los convenios colectivos están limitados por los derechos fundamentales y libertades públicas de los trabajadores, singularmente por los principios de no

discriminación y de igualdad⁶. De este modo, la autonomía colectiva no puede emplear factores de exclusión o de diferenciación como los de nacimiento, raza, sexo, religión y opinión que enumera el art. 14 de la Constitución Española y los que, sin apartarse de los criterios expresados en él, mencionan los arts. 4.2.c) y 17.1 del ET y 2.1 de la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación⁷. En este sentido, el art. 10.1 de la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, dispone que la negociación colectiva *«no podrá establecer limitaciones, segregaciones o exclusiones para el acceso al empleo, incluidos los criterios de selección, en la formación para el empleo, en la promoción profesional, en la retribución, en la jornada y demás condiciones de trabajo, así como en la suspensión, el despido u otras causas de extinción del contrato de trabajo, por las causas previstas en esta ley»*, entre las que figuran el sexo y el género de las personas.

Es más, como subraya la STJCE de 27 de octubre de 1993 (TJCE/165), el hecho de que la determinación de las retribuciones de que se trata resulte de negociaciones colectivas que se llevaron a cabo de forma separada por cada uno de los grupos profesionales afectados y que no produjeron efecto discriminatorio alguno dentro de cada uno de estos dos grupos no impide que se declare que existe una discriminación aparente cuando dichas negociaciones llevaron a resultados que revelan una diferencia de trato entre dos grupos que dependen del mismo empresario y pertenecen al mismo sindicato. Ciertamente, si, para justificar la diferencia de retribución, bastara con invocar la falta de discriminación en el marco de cada una de estas negociaciones considerada de forma aislada, el empresario podría fácilmente substraerse al principio de igualdad de retribución a través de negociaciones separadas.

Pues bien, en este contexto, el art. 4.9 de la LD obliga a las federaciones deportivas españolas y a las ligas profesionales 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*

⁶ SSTJCE de 31 de mayo de 1995 (TJCE/79), 9 de septiembre de 1999 (Asunto C-281/97), 30 de marzo de 2000 (Asunto C-236/98) y 17 de septiembre de 2002 (Asunto C-320/2000); SSTC 145/1991, de 1 de julio, 28/1992, de 9 de marzo, y 147/1995, de 16 de octubre; STS de 14 de mayo de 2014 (Recud. 2328/2013); FERNÁNDEZ PROL, F., «Igualdad por razón de sexo/género en la retribución y en los beneficios sociales», en AA.VV., *El principio de igualdad en la negociación colectiva*, Ministerio de Trabajo e Inmigración, Madrid, 2008, págs. 181 y ss.; y ROQUETA BUJ, LÓPEZ BALAGUER y LLOMPART BENÀSSAR, «Diversificación salarial en la contratación colectiva: edad y salarios de ingreso, dobles escalas y brecha de género», en AA.VV., *Evolución de los contenidos económicos de la negociación colectiva en España (2007/2015)*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 2018, págs. 207 y ss.

⁷ Cfr. SAN de 11 de noviembre de 2014 (Proc. 251/2014); y STSJ de Castilla-La Mancha de 13 de junio de 2014 (Rec. 190/2014).

masculinos de una misma especialidad deportiva». Sin embargo, en las modalidades deportivas que cuentan con competición profesional masculina y femenina organizadas a través de estructuras diferenciadas —ligas profesionales en el ámbito masculino y federaciones u otras entidades en el femenino—, dichas organizaciones no quedan jurídicamente constreñidas por este precepto, al no existir un mismo sujeto obligado ni un marco común de negociación colectiva, lo que permite que continúen negociándose sin dificultad condiciones retributivas distintas para hombres y mujeres que compiten en la misma modalidad deportiva.

A mayor abundamiento, como subraya la STS de 10 de marzo de 2009 (Rec. 119/2008), el convenio colectivo está *«obligado a respetar el cuadro de derechos fundamentales acogidos en nuestra Constitución y, en concreto, las exigencias indeclinables del derecho a la igualdad»* y le está vedado *«el establecimiento de diferencias en el trato de los trabajadores, a menos que éstas sean razonables de acuerdo con los valores e intereses que deben tenerse en cuenta en este ámbito de la vida social (SSTC 177/1988, 119/2002 y 27/2004)»*. En fin, como recuerda la STC 104/2004, de 28 de junio, el principio de igualdad *«no implica en todos los casos un tratamiento legal igual con abstracción de cualquier elemento diferenciador de relevancia jurídica, de manera que no toda desigualdad de trato normativo respecto a la regulación de una determinada materia supone una infracción del mandato contenido en el art. 14 CE, sino tan solo las que introduzcan una diferencia entre situaciones que puedan considerarse iguales, sin que se ofrezca y posea una justificación objetiva y razonable para ello, pues, como regla general, el principio de igualdad exige que a iguales supuestos de hecho se apliquen iguales consecuencias jurídicas y, en consecuencia, veda la utilización de elementos de diferenciación que quepa calificar de arbitrarios o carentes de una justificación razonable»*. Lo que prohíbe el principio de igualdad *«son, en suma, las desigualdades que resulten artificiosas o injustificadas por no venir fundadas en criterios objetivos y razonables, de valor generalmente aceptado»*. También es necesario, para que sea constitucionalmente lícita la diferencia de trato, que *«las consecuencias jurídicas que se deriven de tal distinción sean proporcionadas a la finalidad perseguida, de suerte que se eviten resultados excesivamente gravosos o desmedidos»*. En definitiva, el principio de igualdad *«no solo exige que la diferencia de trato resulte objetivamente justificada, sino también que supere un juicio de proporcionalidad en sede constitucional sobre la relación existente entre la medida adoptada, el resultado producido y la finalidad pretendida»*.

En la actualidad, esta problemática se proyecta de forma especialmente clara en el fútbol y el baloncesto, únicas modalidades que cuentan en España con convenios colectivos específicos tanto para competiciones profesionales masculinas como femeninas. En ambos casos, la existencia de marcos convencionales diferenciados para hombres y mujeres —negociados por sujetos distintos y con ámbitos funcionales separados— se traduce en estructuras salariales profundamente asimétricas, con salarios mínimos, complementos y condiciones económicas sensiblemente inferiores en el deporte femenino. Tales diferencias no obedecen formalmente a una distinta configuración jurídica del trabajo deportivo, sino a la propia separación institucional

por sexos en la organización de las ligas profesionales o asociaciones de clubes, a la consiguiente fragmentación del sistema de negociación colectiva y al desigual grado de consolidación profesional de cada competición, lo que favorece la institucionalización de brechas retributivas persistentes entre personas deportistas que desarrollan una actividad deportiva sustancialmente equivalente dentro de una misma modalidad, sin que exista un marco común que permita articular un término válido de comparación desde la propia negociación colectiva.

No obstante, esta explicación estructural resulta menos convincente cuando, como ocurre de manera especialmente significativa en el ámbito del fútbol profesional español, la mayoría de los clubes que integran la Liga F constituyen secciones o estructuras integradas en los mismos clubes o sociedades anónimas deportivas que participan en LaLiga en su competición masculina. En efecto, entidades como FC Barcelona, Real Madrid CF, Atlético de Madrid, Athletic Club, Real Sociedad, Sevilla FC, Granada CF, Levante UD, RCD Espanyol o SD Eibar —entre otras— concurren en ambas competiciones a través de una misma organización societaria o bajo una dirección empresarial común. En tales supuestos, la diferenciación entre el convenio colectivo del fútbol profesional masculino (negociado en el ámbito de LaLiga) y el convenio colectivo del fútbol profesional femenino (negociado en el ámbito de Liga F) no descansa necesariamente en la existencia de empleadores efectivamente diferenciados, sino en una organización separada de las competiciones por sexo previamente establecida por los propios clubes que integran ambas estructuras profesionales, de la que trae causa la posterior negociación colectiva diferenciada.

5. Los principios de igualdad y no discriminación retributiva en los clubes o entidades deportivas

5.1. El principio de igual retribución por trabajo de igual valor

Los salarios de las personas deportistas profesionales pueden determinarse en el ámbito de cada club o entidad deportiva, ya sea mediante convenios o acuerdos colectivos, ya sea mediante contratos individuales de trabajo. Los límites, sin embargo, difieren según la fuente de la mejora salarial.

Pero vayamos por partes.

a) Los convenios o acuerdos colectivos negociados por los clubes o entidades deportivas están obligados a respetar no solo el principio de no discriminación, sino también el de igualdad de trato. Es más, como subraya la STJCE de 27 de octubre de 1993 (TJCE/165), el hecho de que la determinación de las retribuciones de que se trata resulte de negociaciones colectivas que se llevaron a cabo de forma separada por cada uno de los equipos afectados y que no produjeron efecto discriminatorio alguno dentro de cada uno de estos dos equipos no impide que se declare que existe una

discriminación aparente por razón de sexo cuando dichas negociaciones llevaron a resultados que revelan una diferencia de trato entre dos equipos que dependen del mismo club o entidad deportiva y pertenecen al mismo sindicato. Es decir, para justificar objetivamente la diferencia de retribución entre dos funciones de igual valor ejercidas por mujeres y hombres, no es suficiente invocar el hecho de que las retribuciones respectivas de estas dos funciones sean determinadas mediante procesos de negociación colectiva que, aún seguidos por las mismas partes, son distintos y cada uno de los cuales, tomado de forma separada, no produce de por sí efecto discriminatorio alguno.

b) Los clubes o entidades deportivas, al pactar las retribuciones de su plantilla mediante los contratos de trabajo deportivo, tienen que respetar los derechos fundamentales de las personas deportistas profesionales, singularmente el derecho a la no discriminación por alguna de las causas listadas en el art. 14 de la CE o en el art. 17 del ET⁸. En cambio, las actuaciones singulares de los empresarios privados que corresponden al marco de la autonomía privada [art. 3.1.c) ET] no están vinculadas al cumplimiento del principio de igualdad del art. 14 de la Constitución Española, aunque puedan estarlo en función de otras normas que impongan la necesidad de un trato igual. Este no es el caso del art. 28.2 del ET, si es rectamente entendido, y tampoco lo imponen los arts. 4.2.c) y 17.1 del ET, que contienen desarrollos de la cláusula discriminatoria del último inciso del art. 14 de la Constitución Española. En otras palabras, entre particulares el principio de igualdad no juega en sentido absoluto, sino solamente limita la autonomía individual de la voluntad por las causas de discriminación legalmente rechazadas (sexo, raza, religión, etc.).

De esta manera, los clubes o entidades deportivas gozarían de plena libertad para pactar a nivel individual el salario contractual de sus deportistas profesionales, ya sean hombres o mujeres, sin necesidad de justificación alguna, al emanar directamente del principio de libertad de empresa (art. 38 CE)⁹. Siempre que los salarios

⁸ STJCE de 30 de marzo de 2000 (Asunto C-236/98); STS (CA) de 4 de mayo de 2005 (Rec. 1777/2002); STSJ del País Vasco de 8 de abril de 2014 (Rec. 562/2014); y SJS núm. 1 de Pamplona de 4 de enero de 2013 (Proc. 853/2012).

⁹ En este sentido, STS de 14 de mayo de 2014 (Recud. 2328/2013) subraya lo siguiente: *«De ahí el distinto alcance de estos principios, porque mientras que el principio de igualdad –en la Ley y en la aplicación de la ley– vincula a los Poderes Públicos, y al convenio colectivo en la medida en que, en nuestro Derecho, tiene una eficacia normativa que trasciende el marco normal de una regulación privada, no sucede lo mismo con la tutela antidiscriminatoria, que por la especial intensidad de su protección se proyecta en el ámbito de las relaciones privadas. Esto es así, porque en estas relaciones la exigencia de igualdad debe armonizarse con otros principios o valores constitucionales y fundamentalmente el de la libertad (arts. 1 y 10 CE), que se proyecta no sólo en el reconocimiento de la libertad de empresa (art. 38 CE), sino en general en la autonomía privada, que ha de verse como la proyección de la libertad en el ámbito de la ordenación de los intereses privados. Como señala la STC 34/1984, la exclusión de un principio absoluto de igualdad en el marco de las relaciones laborales*

contractuales no fueran discriminatorios y permitieran controlar la ausencia de discriminaciones o diferenciaciones por motivos ilícitos en su aplicación posterior serían válidos. Sin embargo, de conformidad con la doctrina constitucional, *«una decisión empresarial de diferenciación salarial adoptada en el ejercicio de la autonomía de la voluntad podría, aun sin ser estrictamente discriminatoria, resultar constitucionalmente reprochable en la medida en que fuera por completo irracional, arbitraria o directamente maliciosa o vejatoria»*¹⁰. Por lo tanto, los salarios contractuales también deben ser objetivos y tener un motivo o fundamento razonable, no pudiendo ser meramente caprichosos, irracionales o arbitrarios¹¹, especialmente si

entre sujetos privados «no es otra cosa que el resultado de la eficacia del principio de autonomía de la voluntad, que, si bien aparece fuertemente limitado en el Derecho del Trabajo, por virtud, entre otros factores, precisamente del principio de igualdad, no desaparece, dejando un margen en que el acuerdo privado o la decisión unilateral del empresario en ejercicio de sus poderes de organización de la empresa, puede libremente disponer la retribución del trabajador respetando los mínimos legales o convencionales». Por ello, concluye esta decisiva sentencia que «en la medida en que la diferencia salarial no posea un significado discriminatorio por incidir en alguna de las causas prohibidas por la Constitución o el Estatuto de los Trabajadores, no puede considerarse como vulneradora del principio de igualdad». Así lo ha venido declarando esta Sala no sólo en las sentencias citadas, sino en otras a las que enseguida aludiremos. La propia ordenación del sistema de fuentes laboral parte del reconocimiento de este papel de la autonomía de la voluntad, pues lo que impone el artículo 3 del Estatuto de los Trabajadores es una articulación de las distintas regulaciones –normativas y contractuales– a partir del principio de norma mínima, de forma que el contrato de trabajo podrá siempre, salvo supuestos excepcionales de reglas de derecho necesario absoluto, mejorar las condiciones mínimas establecidas por la Ley y el convenio colectivo, sin someterse a una exigencia absoluta de trato igual, que establecería una extraordinaria rigidez en la contratación y un control exorbitante de la discrecionalidad de la gestión empresarial privada; control que sería además muy difícil de instrumentar en la práctica».

¹⁰ STC 36/2011, de 28 de marzo.

¹¹ A este respecto, puede traerse a colación el supuesto de hecho contemplado por la STS de 14 de mayo de 2014 (Recud. 2328/2013) en relación a un plus voluntario y absorbible a las cámaras de pisos en cuantía inferior a los trabajadores que prestan servicios en bares y cocina, perteneciendo al mismo nivel retributivo, y que son en su mayoría hombres; a pesar de no estar vinculado expresamente a circunstancia laboral o prestacional alguna: *«...aunque el empresario, en ejercicio de su libertad y su autonomía de la voluntad, no se encuentra normalmente sometido al principio de igualdad en los términos arriba expuestos, y, por tanto, podría establecer diferencias en unas retribuciones que excedían de la norma convencional, por el contrario, no podía hacerlo si con ello instituía distinciones que, a falta de prueba y explicaciones en contrario, sólo se basaban en el sexo de sus destinatarios.*

Así pues, tratándose de un plus voluntario, no vinculado expresamente a circunstancia laboral o prestacional alguna, precisamente por ello, en principio, es

el club o entidad deportiva se financia total o parcialmente a través de fondos públicos o se beneficia de la cesión gratuita de instalaciones de titularidad pública. En este sentido, hay que indicar que, aunque el primer párrafo del art. 4.8 de la LD se refiere a los premios procedentes de terceros diferentes a las entidades deportivas a las que puedan pertenecer los deportistas, marca una pauta o criterio que puede servir de referente también respecto de aquellas. En definitiva, los salarios contractuales, aun siendo subjetivos, no pueden ser completamente arbitrarios ni totalmente discrecionales, sino que deben estar justificados más allá de la mera voluntad u opinión del empresario. El problema, sin embargo, consiste en discernir cuándo una diferencia retributiva responde a razones subjetivas pero justificadas, y cuándo responde a simples razones arbitrarias; tarea especialmente espinosa en el ámbito que nos ocupa, dado que las individualidades cuentan mucho en el deporte profesional.

A mayor abundamiento, el principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo viene referido a los trabajos de igual valor. En este sentido, el art. 28.2 del ET subraya que *«el empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella»*. Además, añade 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»*. Por lo tanto, a los clubes o entidades deportivas que disponen de categorías masculinas y femeninas y que compiten en las máximas competiciones estatales, el art. 28.1 del ET les exige la aplicación del principio de la igualdad de retribución entre hombres y mujeres pero

claro que el beneficio nada tiene que ver con una hipotética mayor cualificación o dedicación que pudiera derivar de los conocimientos adquiridos por sus receptores. Al revés, la ausencia de cualquiera de tales circunstancias evidencia que, de forma aparentemente neutra y objetiva, la empresa asigna el plus al margen de cualquier capacitación profesional de quienes lo perciben o con independencia de la calidad o cantidad de la prestación laboral: se trata simplemente de un plus voluntario, cuya finalidad, según quedó acreditado no era más que «compensar las tareas de los trabajadores».

Y aunque precisamente, por esa liberalidad, el empresario privado no está obligado a otorgar un trato igual o uniforme a todos sus trabajadores, pudiendo establecer aquellas diferencias que le parezcan más convenientes en orden a sus propios intereses empresariales, lo que no puede hacer, sin demostrar que exista para ello una causa objetiva y razonable que lo justifique, es asignar unas cantidades significativamente inferiores en los departamentos integrados exclusivamente por mujeres (10,37 € mensuales por persona en el de «pisos») respecto a las que otorga en los departamentos muy mayoritariamente ocupados por hombres (118,42 y 168,19 €/mes en «cocina» y «bares», respectivamente).

sólo en el caso de que realicen el mismo trabajo o un trabajo del mismo valor. Y, en este sentido, hay que indicar que, aunque los y las deportistas profesionales realizan el mismo trabajo, la apreciación del «igual valor» presenta especiales dificultades en el ámbito deportivo, al tener las competiciones femeninas una menor exposición televisiva, un menor alcance social, una menor duración y generar, en términos agregados, un menor valor económico para los clubes y entidades deportivas¹². Ahora bien, tales circunstancias no pueden operar de forma automática como criterios excluyentes del juicio de equivalencia, en la medida en que responden, en gran parte, a una histórica falta de inversión en el deporte femenino y a un menor desarrollo estructural de sus competiciones. En estos supuestos, la utilización de indicadores económicos como parámetro determinante del valor del trabajo corre el riesgo de perpetuar una discriminación indirecta estructural, por lo que su empleo exige una justificación especialmente intensa por parte del club o entidad deportiva, debiendo acreditarse no solo su objetividad y proporcionalidad, sino también su carácter necesario, en ausencia de alternativas menos lesivas, sometiéndose a un escrutinio especialmente riguroso cuando los criterios invocados se apoyan en desigualdades estructurales históricas que puedan generar efectos de discriminación indirecta por razón de sexo.

5.2. El principio de transparencia retributiva

5.2.1. El principio de transparencia retributiva: objeto

A fin de garantizar la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación retributiva entre mujeres y hombres, las empresas, incluidos los clubes o entidades deportivas, deben integrar y aplicar el principio de transparencia retributiva, entendido como aquel que, proyectado sobre los diferentes aspectos que determinan la retribución de las personas trabajadoras y sobre sus distintos elementos, permite obtener información suficiente y significativa sobre el valor que se le atribuye

¹² En la doctrina se ha sostenido que, en el ámbito del deporte profesional, el «valor» del trabajo puede venir determinado por la rentabilidad económica generada en el mercado (audiencias, ingresos por derechos audiovisuales, patrocinio, etc.), lo que excluiría la apreciación de trabajo de igual valor cuando existan diferencias estructurales en la capacidad de generar recursos (RODRÍGUEZ CARDÓ, I.A., «Igualdad y no discriminación por razón de sexo en el deporte profesional: una aproximación al concepto de «trabajo de igual valor»», *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 290, 2025). No obstante, esta aproximación exige matización a la luz de la jurisprudencia europea sobre discriminación indirecta, en la medida en que los criterios económicos aparentemente neutros pueden perpetuar desigualdades históricas y deben superar un juicio estricto de objetividad, necesidad y proporcionalidad.

a dicha retribución (art. 3.1 RD 902/2020)¹³. Dicho principio tiene por objeto «la identificación de discriminaciones, en su caso, tanto directas como indirectas, particularmente las debidas a incorrectas valoraciones de trabajos» de igual valor, que se producen cuando se percibe una retribución inferior «sin que dicha diferencia pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y sin que los medios para alcanzar dicha finalidad sean adecuados y necesarios» (art. 3.1 RD 902/2020).

5.2.2. Los instrumentos de transparencia retributiva: registros y auditorías retributivas

El principio de transparencia retributiva se aplicará, fundamentalmente, a través de los siguientes instrumentos: los registros y las auditorías retributivos¹⁴.

5.2.3. Los registros retributivos

Todos los clubes o entidades deportivas, con independencia de su tamaño, deben confeccionar todos los años un registro con los «valores medios» (las medias aritméticas y las medianas) de los salarios base, de cada complemento salarial y de cada percepción extrasalarial de toda su plantilla, incluidas las personas deportistas profesionales y el personal directivo, desglosados en función de las diferentes modalidades y/o competiciones deportivas en el caso de las personas deportistas profesionales y desagregados por sexos (arts. 28.2 ET y 5.2 RD 902/2020)¹⁵. Así debe ser aunque en un puesto de trabajo, categoría profesional/nivel retributivo o grupo profesional o modalidad o sección deportiva, todos los puestos estén ocupados exclusivamente por personas de un mismo sexo, ya que el registro también debe facilitar la comparación de las retribuciones recibidas por las personas trabajadoras de cada sexo que realizan un «trabajo igual», aunque se encuentren clasificadas de forma diferente, y de las retribuciones totales en la empresa de las personas trabajadoras de uno y otro sexo. En cualquier caso, dichos datos, aun separados por sexos, deben estar disociados y no contener datos personales susceptibles de identificar a las personas trabajadoras de la empresa¹⁶.

¹³ Cfr. ROQUETA BUJ, R., «Los principios de igualdad y no discriminación retributiva por razón de sexo en el ámbito del deporte profesional», *Revista Aranzadi de Derecho de Deporte y Entretenimiento*, núm. 80, 2023.

¹⁴ Por todos, ROQUETA BUJ, R., *La igualdad retributiva entre mujeres y hombres: registros y auditorías salariales*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2021.

¹⁵ Cfr. las SSTs de 21 de noviembre de 2024 (Rec. 218/2023) y 15 de enero de 2025 (Rec. 136/2023).

¹⁶ STS (CA) de 28 de marzo de 2022 (Rec. 359/2020).

Además, cuando el club o entidad deportiva cuente con al menos 50 personas trabajadoras, el registro retributivo deberá incluir también (art. 6 RD 902/2020): 1.º) Los valores medios de las retribuciones de las agrupaciones de los trabajos de igual valor en la empresa (art. 28.3 ET). 2.º) La justificación de las diferencias salariales cuando la media aritmética o la mediana «*de las retribuciones totales*» de las personas trabajadoras de un sexo sea superior a las del otro en, al menos, un 25 %.

De conformidad con el art. 28.2 del ET, las personas deportistas «*tienen derecho a acceder, a través de la representación legal de los trabajadores en la empresa, al registro salarial de su empresa*». El desarrollo reglamentario especifica esta regla, señalando que «*cuando se solicite el acceso al registro por parte de la persona trabajadora por inexistencia de representación legal, la información que se facilitará por parte de la empresa no serán los datos promediados respecto a las cuantías efectivas de las retribuciones que constan en el registro, sino que la información a facilitar se limitará a las diferencias porcentuales que existieran en las retribuciones promediadas de hombres y mujeres, que también deberán estar desagregadas en atención a la naturaleza de la retribución y el sistema de clasificación aplicable*» y que «*en las empresas que cuenten con representación legal de las personas trabajadoras, el acceso al registro se facilitará a las personas trabajadoras a través de la citada representación, teniendo derecho aquellas a conocer el contenido íntegro del mismo*» (art. 5.3 RD 902/2020). Además, por vía reglamentaria, se podrá obligar a las empresas con más de 250 trabajadores a publicar la información salarial necesaria para analizar los factores de las diferencias salariales, teniendo en cuenta las condiciones o circunstancias del art. 2.1 de la Ley 15/2022, entre las que figura el «*sexo*» (art. 9.6 Ley 15/2022).

5.2.4. Los planes de igualdad

Los clubes o entidades deportivas que empleen a 50 o más personas trabajadoras deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad (art. 45.2 LOI), que es único para el conjunto de la plantilla, con independencia de la existencia de distintos centros de trabajo, departamentos o secciones deportivas (arts. 45.2, 3 y 4 LOI y 2.5 RD 901/2020), e incluye necesariamente a la totalidad de las personas trabajadoras de la correspondiente entidad (arts. 46.3 LOI y 10.1 RD 901/2020).

Aunque dicho plan sea único, tanto el diagnóstico de la situación retributiva como el diseño de las medidas deben atender específicamente a la realidad de cada sección deportiva, habida cuenta las diferencias sustanciales que presentan la regulación laboral especial de los deportistas profesionales y las ordenaciones convencionales vigentes en cada modalidad deportiva.

Como parte del diagnóstico de situación, el plan debe incorporar obligatoriamente una auditoría retributiva, que comprenda la valoración de los puestos de trabajo con perspectiva de género, la identificación de los factores desencadenantes

de las desigualdades salariales y el establecimiento de un plan de actuación para su corrección, con determinación de objetivos, medidas concretas, cronograma y responsables (arts. 4 y 8.1 RD 902/2020), pudiendo utilizarse a tal efecto la herramienta informática oficial del Ministerio de Trabajo y Economía Social y del Instituto de las Mujeres (art. 1.2 Orden PCM/1047/2022). El plan de igualdad deberá contener, además, las medidas antidiscriminatorias y, en su caso, de acción positiva que resulten necesarias en atención al diagnóstico realizado, debiendo existir una correspondencia efectiva entre las disfunciones detectadas y las actuaciones previstas, con el objetivo de alcanzar la igualdad real entre mujeres y hombres en el ámbito del club o entidad deportiva (arts. 7.1 RD 902/2020 y 8.4 RD 901/2020).

6. Conclusiones

A la vista de lo expuesto, la desigualdad económica entre mujeres y hombres en el deporte profesional no constituye un fenómeno aislado ni meramente coyuntural, sino el resultado de un entramado normativo y organizativo complejo en el que confluyen relaciones laborales, sistemas de premios deportivos y estructuras históricamente construidas en torno al deporte masculino.

El análisis pone de relieve que dicha desigualdad se manifiesta en dos planos diferenciados —el salarial y el de los premios y primas competitivas— sometidos a regímenes jurídicos parcialmente distintos, pero unidos por un mismo parámetro material: el principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo. En el ámbito interno, la legislación laboral, la negociación colectiva y los instrumentos de transparencia retributiva (registros, auditorías y planes de igualdad) ofrecen un marco relevante para identificar y corregir brechas salariales en clubes y entidades deportivas, si bien su efectividad práctica se ve limitada por la fragmentación del sistema de competiciones, de las ligas profesionales o asociaciones de clubes y de la negociación colectiva, especialmente en el fútbol y el baloncesto.

En el plano supranacional, los sistemas de premios establecidos por federaciones internacionales quedan sometidos a un control de no discriminación derivado del derecho internacional de los derechos humanos y del derecho laboral internacional, mientras que, cuando existe conexión suficiente con el espacio europeo, el Derecho de la Unión introduce un nivel reforzado de tutela, al integrar estas diferencias económicas en el ámbito del empleo y la ocupación y someterlas al principio de igualdad retributiva del art. 157 del TFUE. Este marco permite someter tales sistemas a un escrutinio jurídico exigente, tanto desde la perspectiva material —discriminación directa, indirecta y estructural— como desde la procesal, a través del arbitraje deportivo y del control judicial ordinario.

Particular relevancia adquiere, en este contexto, la noción de discriminación indirecta estructural, en cuya virtud no pueden considerarse neutrales aquellos criterios económicos que se apoyan en una histórica infrainversión en el deporte femenino y perpetúan un círculo de desigualdad basado en menor visibilidad, menor

público, menor patrocinio y, en consecuencia, menores premios. La utilización de tales parámetros exige una justificación especialmente intensa y no puede operar de forma automática como fundamento legítimo de brechas persistentes.

Finalmente, aunque la reciente Ley 39/2022, del Deporte, introduce mandatos específicos en materia de igualdad de premios y sistemas de incentivos, su alcance resulta limitado en la práctica por la estructura organizativa real del deporte profesional. De ahí que la corrección efectiva de las desigualdades económicas requiera una aplicación rigurosa del marco laboral común, una lectura exigente del principio de igualdad en los distintos niveles normativos y un uso activo de los mecanismos de tutela disponibles. Solo desde esta aproximación integrada será posible avanzar desde un modelo de mera prohibición formal de la discriminación hacia una igualdad material efectiva en el deporte profesional.

España, marzo de 2026.

Autora.- Remedios Roqueta

Edita.- IUSPORT 1997-2026.