

LA EXISTENCIA DE DIFERENTES CONVENIOS COLECTIVOS SEPARADOS POR GÉNERO EN EL FÚTBOL MASCULINO Y FEMENINO

Paloma Vera Cañizares

Máster de Acceso a la Abogacía y Procura en la Universidad de Málaga

RESUMEN. El presente trabajo aborda la legitimidad de la existencia de diferentes convenios colectivos para la liga de fútbol femenina y la masculina, obligando a revisar los principios de igualdad de trato y la no discriminación por sexo a través del Estatuto de los Trabajadores y la nueva Ley 39/2022 del Deporte, así como jurisprudencia reciente del Tribunal Supremo. De igual forma, se profundiza en el concepto de "trabajo de igual valor", explorando si la persistente brecha salarial encuentra amparo en causas objetivas o si responde a una infravaloración estructural histórica. Una lectura esencial para comprender las nuevas responsabilidades de federaciones y ligas como garantes de una igualdad efectiva que trascienda la mera formalidad normativa.

PALABRAS CLAVE. Fútbol femenino, Convenio Colectivo, Igualdad, Brecha salarial

1. Introducción.

La negociación del II Convenio Colectivo para las futbolistas de la Primera División española ha reavivado un debate jurídico de profundo calado: ¿es legítima la existencia de convenios colectivos segregados por género en una misma disciplina deportiva? Esta cuestión trasciende la mera formalidad de la negociación y se adentra en principios fundamentales del ordenamiento laboral, como el derecho a la negociación colectiva, la igualdad de trato y la no discriminación por razón de sexo.

El presente artículo aborda esta problemática desde una doble perspectiva. En primer lugar, se analiza la validez jurídica de establecer marcos de negociación

diferenciados para el fútbol masculino y femenino. Para ello, se examinará 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* (en adelante, Estatuto de los Trabajadores) y la *Ley 39/2022, de 30 de diciembre, del Deporte* (en adelante, LD 39/2022), así como la jurisprudencia reciente del Tribunal Supremo, que ha sentado criterios clave sobre la autonomía de las partes para definir el ámbito de aplicación de un convenio, siempre que existan causas objetivas y razonables que lo justifiquen.

En segundo lugar, y una vez establecida la posible legalidad formal de los convenios separados, el análisis se centrará en una cuestión de fondo: la brecha salarial y el principio de "igual retribución por un trabajo de igual valor", consagrado en el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores. Se desgranará si las funciones, formación y condiciones de desempeño de futbolistas hombres y mujeres pueden considerarse equivalentes, diferenciando el "valor de trabajo" del "valor de mercado". Finalmente, se explorará el papel crucial que la LD 39/2022 y la normativa europea, así como la Directiva (UE) 2023/970, otorgan a las federaciones y ligas profesionales competencias como entidades responsables de garantizar una igualdad real y efectiva, corrigiendo la infravaloración estructural que históricamente ha afectado al deporte femenino.

2. ¿Es legítimo la negociación colectiva por separado del II Convenio Colectivo para las jugadoras de fútbol de Primera División española?

De acuerdo con el artículo 82 del Estatuto de los Trabajadores, un convenio colectivo es un acuerdo resultante de una negociación colectiva mediante el cual, los representantes de los trabajadores y los representantes de los empresarios, regulan las condiciones de trabajo y de productividad.

Existen varios tipos de convenios colectivos en España, clasificados en función de su ámbito de aplicación y las partes involucradas. Por tanto, en primer lugar, debemos diferenciar:

- Convenio Estatutario (de eficacia general). Se encuentran regidos por el Título III ET, con las exigencias de legitimación que en dicho título se establecen. Tienen eficacia normativa y general “erga omnes” y, en consecuencia, resultan de aplicación a todos los empresarios y trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación (art. 82.3 ET).

- Convenio Extraestatutario (de eficacia limitada). Están amparados por el artículo 37.1 de la Constitución Española el cual establece que “la ley garantizará el derecho a la negociación colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y empresarios, así como la fuerza vinculante de los convenios”. No obstante, este tipo de negociación colectiva se realiza al margen de las exigencias del Título III ET. Tienen carácter contractual, de modo que solo obligan a los firmantes del convenio y a quienes se adhieran a ellos.

En segundo lugar, debemos distinguir otros tipos de convenios colectivos según su alcance:

- De ámbito estatal. Cubren un sector de actividad completo en todo el territorio español.
- De ámbito sectorial. La negociación se lleva a cabo entre empresas y representantes de los trabajadores del mismo ámbito productivo y de la misma actividad económica. A su vez esta podrá ser autonómicos, provinciales, locales o comarcales...
- De grupo de empresas. Mediante la negociación se consiguen acuerdos que regulan las condiciones de varias empresas vinculadas por razones organizativas o productivas
- De empresa y ámbito inferior. Abarcan a un grupo específico de trabajadores o un centro de trabajo¹.

Adentrándonos en el II Convenio Colectivo para las jugadoras de fútbol de 1ª División femenina, este se suscribió, tras más de dos años de negociaciones, el 27 de enero de 2025, siendo publicado en el Boletín Oficial del Estado el 25 de abril de 2025. Además,

¹ Ríos, Kimberlein. “¿Qué tipos de convenios colectivos existen?”. *PayFit*. 2025. Disponible en: <https://payfit.com/es/contenido-practico/tipos-de-convenios-colectivos/>

supuso la inclusión de nuevas partes firmantes en comparación con el primer convenio colectivo, pues de un lado tenemos a la Liga F en representación de las empresas del sector, y de otro lado, la incorporación de FUTPRO, sindicato creado por y para mujeres futbolistas, y Comisiones Obreras (CCOO).

El II Convenio Colectivo para las jugadoras de fútbol de 1ª División femenina tiene carácter estatutario, ya que en el propio convenio se establece explícitamente que se registra y publica “de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores”, sometiéndose, por tanto, a los procedimientos del Estatuto de los Trabajadores y otorgándole eficacia general.

En este punto, resulta relevante puntualizar brevemente el carácter extraestatutario del primer convenio colectivo, el cual fue analizado por la Sentencia de la Audiencia Nacional 55/2020²;

“El hecho de no encontrarse aún publicado en el BOE hace que el convenio que nos ocupa carezca de uno de los requisitos de validez exigidos por el artículo 90 del ET, de tal suerte que sus efectos quedarían limitados exclusivamente a los sujetos firmantes del pacto, no pudiendo ser llevados más allá.”

Asimismo, el II Convenio Colectivo es de ámbito sectorial ya que regula las condiciones de trabajo de un sector de actividad concreto: el fútbol profesional femenino. Y a su vez, es de ámbito estatal, pues su aplicación se extiende a todo el territorio español.

El hecho de calificar un Convenio Colectivo como estatutario tiene como consecuencia, siguiendo la definición que hemos comentado anteriormente, su eficacia general “erga omnes”, así como su calificación dentro del ámbito sectorial implica su extensión a todo un sector de actividad, de acuerdo con la normativa laboral. Sin embargo, como podemos apreciar, en el fútbol español se produce la siguiente particularidad: existen dos convenios diferentes para una misma actividad,

² Sentencia SOCIAL N° 55/2020, Audiencia Nacional, Sala de lo Social, Sección 1, Rec 187/2020 de 21 de Julio de 2020. Disponible en: <https://www.iberley.es/jurisprudencia/sentencia-social-n-55-2020-an-sala-social-sec-1-rec-187-2020-21-07-2020-48137244>

justificándose en la existencia de dos competiciones distintas y, por tanto, regímenes administrativos diferentes.

Ahora bien, ¿puede la competición profesional femenina de fútbol calificarse como un ámbito sectorial independiente? ¿Hasta qué punto es esto legítimo? Vamos a analizarlo paso por paso, siguiendo las normas establecidas en el Estatuto de los Trabajadores referentes a la negociación colectiva, haciendo primero, eso sí, referencia al ya comentado anteriormente, artículo 37 de la CE junto con el art. 17 del ET, el cual en su primer apartado establece que serán nulos y sin efecto “las cláusulas de los convenios colectivos (...) que den lugar en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo, a situaciones de discriminación directa o indirecta desfavorables por razón de edad o discapacidad o a situaciones de discriminación directa o indirecta por razón de sexo”.

Entrando ya a valorar lo dispuesto en la normativa laboral, en primer lugar, es preciso hacer alusión al artículo 87.2 del ET, en cuanto a la legitimación para negociar:

En los convenios sectoriales estarán legitimados para negociar en representación de los trabajadores:

a) Los sindicatos que tengan la consideración de más representativos a nivel estatal, así como, en sus respectivos ámbitos, las organizaciones sindicales afiliadas, federadas o confederadas a los mismos.

b) Los sindicatos que tengan la consideración de más representativos a nivel de comunidad autónoma respecto de los convenios que no trasciendan de dicho ámbito territorial, así como, en sus respectivos ámbitos, las organizaciones sindicales afiliadas, federadas o confederadas a los mismos.

c) Los sindicatos que cuenten con un mínimo del diez por ciento de los miembros de los comités de empresa o delegados de personal en el ámbito geográfico y funcional al que se refiera el convenio.

De igual forma, se establece en la Disposición Adicional Decimoséptima de la LD 39/2022 que: “En los convenios colectivos dirigidos a las personas deportistas profesionales, estarán legitimadas para negociar las organizaciones sindicales

constituidas en cada modalidad o especialidad deportiva que hayan sido designadas mayoritariamente por sus personas representadas a través de votación personal, libre, directa y secreta”.

En segundo lugar, haciendo referencia al ámbito de aplicación, el artículo 83 ET establece que “los convenios colectivos tendrán el ámbito de aplicación que las partes acuerden”. No obstante, de acuerdo con la Sentencia del Tribunal Supremo 3172/2025, de 24 de junio de 2025³, esta libertad para acordar el ámbito de aplicación no es absoluta, sino que contiene determinados límites. En la mencionada Sentencia se aclara un punto clave en el mundo del deporte profesional: ¿es válido negociar un convenio colectivo solo para una categoría masculina, excluyendo al resto e incluso al fútbol femenino? El caso lo inició el sindicato FUTBOLISTAS ON, que recurrió una decisión previa de la Audiencia Nacional⁴ que había dado luz verde a un convenio exclusivo para la Primera RFEF masculina.

El sindicato, que fue quien llevó el caso a los tribunales, argumentaba que todo el proceso estaba viciado de origen. Su principal queja era que no se había invitado formalmente a la mesa de negociación a otros sindicatos importantes como Comisiones Obreras (CCOO) y FUTPRO. Aquí es donde el Supremo hace una distinción muy interesante y que sienta precedente: una cosa es el derecho a participar y otra muy distinta el derecho a ser llamado, cito textualmente: “No existe un derecho a ser llamado sino un derecho a “participar”, siendo clave entonces si se conocía o no el comienzo de la negociación”. En este caso, quedó demostrado que tanto CCOO como FUTPRO sabían perfectamente que la negociación estaba en marcha, pero decidieron no actuar. El tribunal, basándose en otra resolución, interpreta este silencio como una “autoexclusión” (FD 4, tercer punto).

³ Sentencia del Tribunal Supremo 3172/2025 (Sala de lo Social, sección 1), de 24 de junio de 2025 (recurso 8/2024). Disponible en: <https://www.poderjudicial.es/search/indexAN.jsp>

⁴ Sentencia Social 98/2023 Audiencia Nacional. Sala de lo Social Única, Rec. 112/2023 de 25 de julio del 2023. Disponible en: <https://www.iberley.es/jurisprudencia/sentencia-social-audiencia-nacional-25-7-23-48519259>

En segundo lugar, se debatía también el propio ámbito del convenio. ¿Por qué negociar solo para la Primera RFEF masculina y no para todas las categorías no profesionales? La respuesta del tribunal se apoya en un pilar del derecho laboral: la autonomía de la negociación colectiva. Aquí es donde entra en juego el anteriormente mencionado artículo 83.1 del Estatuto de los Trabajadores, que da libertad a las partes para definir las "reglas del juego" y decidir a quién afecta su acuerdo. Eso sí, con ciertos límites. El Tribunal Supremo recuerda que el ámbito elegido debe ser "apropiado y razonable", algo que en este caso considera que se cumple.

Pero, sin duda, el aspecto más relevante de la sentencia es el que aborda la posible discriminación por razón de sexo al dejar fuera al fútbol femenino. El tribunal concluye que no hubo una intención de discriminar. La decisión de centrarse en la Primera federación masculina se debió a que es una categoría nueva con unas características muy específicas, y no a un intento deliberado de marginar a las futbolistas.

Además, se pone sobre la mesa un hecho clave: en el fútbol español ya existen convenios colectivos separados para hombres y para mujeres, una práctica aceptada por todos, incluido el propio sindicato demandante. Esta "tradición" de negociar por separado refuerza la idea de que crear un marco específico para esta nueva categoría masculina no es algo anómalo ni discriminatorio.

Finalmente, la sentencia hace un guiño a la nueva LD 39/2022, que exige promover la igualdad. Y en relación a la existencia de dos convenios segregados por géneros aclara algo fundamental: una cosa es luchar por la equiparación de condiciones (salarios, recursos, etc.) y otra muy distinta es obligar a que todo se negocie en un único convenio. Según el Supremo, tener dos convenios diferenciados no es ilegal siempre que se base en "realidades objetivas distintas" (como el nivel de profesionalización, ingresos, etc.) y no perjudique injustificadamente a ninguna de las partes.

Haciendo referencia también a lo expuesto por la Sentencia de la Audiencia Nacional previa a la sentencia del Tribunal Supremo, se afirmaba que "(...)es verdad que existen dos posibilidades de negociación, una negociación conjunta -un convenio para

futbolistas masculinos y femeninas- o una negociación separada -un convenio para cada colectivo-, cualquiera de las opciones son válidas y admisibles en Derecho; sin que la segunda opción suponga per se una lesión del derecho a la igualdad de trato a la hora de negociar”.

Centrando todo lo expuesto anteriormente en lo respectivo al II Convenio Colectivo del Fútbol femenino, la justificación para crear ámbitos de negociación separados no se basa en que hombres y mujeres realicen un trabajo distinto, sino en que lo hacen en contextos competitivos, organizativos y económicos que son objetivamente diferentes. Estos factores constituyen esa "justificación objetiva y razonable". De hecho, de acuerdo con el artículo 83 de la LD 39/2022, el concepto de “competición profesional” se define basándose en criterios como su volumen económico, valor de mercado, proyección internacional, etc, siendo estos parámetros, hoy en día, objetivamente distintos entre la competición masculina y la femenina, justificando un tratamiento diferenciado.

Siguiendo con el segundo apartado de dicho artículo, cada competición profesional debe ser organizada por una Liga Profesional propia, lo que implica la existencia de diferentes patronales con sus propios órganos de gobierno, regímenes de control económico y modelos de negocio.

En esta línea, el Tribunal subraya indirectamente la necesidad de que el fútbol femenino continúe avanzando en su propia negociación colectiva para equiparar condiciones. Esto mismo fue expresado por Álvarez Mesa, presidenta de la Liga F: “Estamos hablando de dos convenios porque son dos industrias diferentes. El fútbol femenino sólo lleva un año y medio siendo profesional, compararnos es caer en un error enorme”⁵.

Teniendo en cuenta todo lo analizado anteriormente, se podría llegar a la conclusión de que la existencia de negociaciones colectivas diferenciadas sí es legítima, siempre y

⁵ Artículo redactado por Itziar Elizalde en Artículo14 (2024). Disponible en: <https://www.articulo14.es/deportes/las-futbolistas-de-primera-division-cobran-cuatro-veces-menos-que-un-jugador-de-segunda-20240517.html>

cuando se den por causas objetivas y razonables, que en el caso que nos ocupa aparentemente lo son.

3. Principio de Igualdad de trato y brecha salarial

Cosa distinta es, y debemos hacer alusión, el principio de igualdad de trato. Que sea válido crear convenios colectivos por separado no significa que el contenido pueda ser discriminatorio.

Artículo 4.9 LD 39/2022: 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.

De acuerdo con la Catedrática Roqueta Buj, lo que dicho apartado quiere decir es que, no se obliga a que las selecciones nacionales femeninas y masculinas reciban exactamente las mismas cantidades en concepto de primas, sino que el sistema mediante el cual se determinan esas primas se base en criterios idénticos para ambos equipos. Así, la ley busca garantizar un marco de igualdad en la forma de decidir las primas, sin imponer que las cifras finales tengan que coincidir necesariamente en todos los casos⁶.

Si bien la LD 39/2022 menciona y regula la igualdad en el sistema de primas, nada dice sobre la eliminación de la discriminación salarial por razón de sexo en el deporte, siendo este uno de los principales aspectos a combatir, dada la desvalorización social que aún hoy en día se produce respecto al deporte femenino frente al masculino⁷.

Igualmente resulta de gran interés mencionar lo establecido en el artículo 4.6:

⁶ Roqueta Buj, Remedios. “El contenido laboral de la nueva Ley del Deporte”. *Revista Aranzadi de Derecho de Deporte y Entrenamiento*, N°79, 2023, p. 3

⁷ Chacartegui, Consuelo. “La igualdad de género en el Anteproyecto de Ley del Deporte”. *IUSPORT*. 2019. Disponible en: <https://iusport.com/archive/81917/la-igualdad-de-genero-en-el-anteproyecto-de-ley-del-deporte>

Se promoverá la igualdad en la visibilidad de eventos deportivos en categoría masculina y femenina en los medios de comunicación. Especialmente en los medios públicos, que estarán obligados a programar, en horarios de audiencias equiparables, si así lo permite la organización de las competiciones de que se trate, la retransmisión en directo o en diferido de los eventos deportivos homologables, si se trata de una competición equiparable, ya sea liga, torneo o similar, de hombres y mujeres.

Los partidos de la Liga Femenina se programan habitualmente en horarios de tarde o incluso de mañana, a veces en canales temáticos o de pago, como Dazn, que, si bien son accesibles, no suelen coincidir con el Prime Time⁸ (de 21:00h a 23:30h) que monopoliza el fútbol masculino o el entretenimiento líder. Si bien los medios públicos están haciendo un esfuerzo notable al posicionar la Selección Femenina en buenos horarios televisivos, la competición regular de clubes sigue sin tener acceso a los mismos horarios de máxima audiencia que el fútbol masculino.

Paralelamente, y dentro del ámbito europeo, entra en juego la *Directiva (UE) 2023/970 del Parlamento Europeo y del Consejo de 10 de mayo de 2023 por la que se refuerza la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor a través de medidas de transparencia retributiva y de mecanismos para su cumplimiento*⁹ (en adelante, Directiva 2023/970 UE). A pesar de que la relación laboral de los y las futbolistas sea de carácter especial, la Directiva es tajante al señalar, en su artículo 2, que su ámbito de aplicación incluye a todos los trabajadores que tengan un contrato de trabajo o relación laboral, lo cual implica que los Estados miembros (en el caso que nos ocupa, España) y las Ligas Profesionales de Fútbol deberán estar a lo dispuesto en dicha directiva.

⁸ Prime Time: Expresión inglesa usada con frecuencia en el lenguaje de la radio y la televisión para designar la franja horaria de mayor audiencia (RAE)

⁹ Parlamento Europeo & Consejo de la Unión Europea. (2023, 10 de mayo). *Directiva (UE) 2023/970 por la que se refuerza la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor a través de medidas de transparencia retributiva y de mecanismos para su cumplimiento* (DOUE L 132/21, 17 de mayo de 2023)

Y más aún, si tenemos presente sentencias como la Sentencia del Tribunal de Justicia de 15 de diciembre de 1995, asunto C-415/93 (Caso Bosman)¹⁰ o la Sentencia de 21 Diciembre 2023, C-333/2021 del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (Caso SuperLiga)¹¹, mediante las cuales quedó claro que, aunque el deporte tenga particularidades, constituye una actividad económica en el que las normas sobre traspasos o la organización de competiciones deben ceder ante los principios de libre circulación y competencia. De forma análoga, la autonomía de la negociación colectiva en el deporte debe ceder ante un principio aún más fundamental: la igualdad de trato y la no discriminación por razón de sexo, consagrado en el artículo 157 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea¹² (TFUE) que establece que: “cada Estado miembro garantizará la aplicación del principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor”.

En este sentido, y centrándonos en el contenido del II Convenio Colectivo, es evidente que las condiciones laborales son inferiores, especialmente en lo relativo a las tablas salariales. El artículo 26 del Convenio regula la retribución mínima garantizada. En dicha regulación se puede apreciar una subida de la retribución mínima garantizada en comparación con el primer convenio, pues se establecen los siguientes parámetros:

Temporada 2023/2024: 21.000 euros brutos por temporada.

Temporada 2024/2025: 22.500 euros brutos por temporada.

*Temporada 2025/2026: 23.500 euros brutos por temporada.*¹³

¹⁰ Tribunal de Justicia de la Unión Europea. (1995, 15 de diciembre). *Union royale belge des sociétés de football association ASBL v. Bosman* (Asunto C-415/93, ECLI:EU:C:1995:463)

¹¹ Tribunal de Justicia de la Unión Europea. (2023, 21 de diciembre). *European Superleague Company, S.L. v. FIFA y UEFA* (Asunto C-333/21, ECLI:EU:C:2023:1011)

¹² Unión Europea. (2016). *Versión consolidada del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea*. Diario Oficial de la Unión Europea, C 202, 7 de junio de 2016, pp. 47-200

¹³ Resolución de 9 de abril de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el II Convenio colectivo para las futbolistas que prestan sus servicios en clubes de la primera división femenina de fútbol

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.”

En este punto, debemos plantearnos qué entiende el legislador por el concepto “valor de trabajo”. En el mismo artículo se establece 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 tanto, la igualdad retributiva será exigible cuando se llegue a la conclusión de que dos trabajos tienen el mismo valor. Pero ¿cómo medimos ese valor en el deporte profesional?

Siguiendo en esta línea, resulta interesante citar textualmente la siguiente reflexión expuesta por Roqueta Buj:

“(…) aunque los y las futbolistas profesionales realizan el mismo trabajo, es dudoso que este sea de igual valor, al tener la competición femenina una menor exposición televisiva, un menor alcance social, una menor duración, y generar un menor valor para los clubes”¹⁶.

Si analizamos detenidamente la definición propuesta por el ET de “trabajo de igual valor”, de este deducimos lo siguiente:

1. En cuanto a la naturaleza del trabajo y sus funciones encomendadas, en esencia son iguales, pues ambos entrenan y mantienen la condición física, participan en partidos oficiales y amistosos, cumplen instrucciones del cuerpo técnico, asisten a concentraciones, actos de club... y respetan el régimen disciplinario interno.
2. En cuanto a la educación y formación exigida, los requisitos son deportivos: estar inscrito en el club y la competición, tener licencia federativa y

¹⁶ Roqueta Buj, Remedios. “El contenido laboral de la nueva Ley del Deporte”. Revista Aranzadi de Derecho de Deporte y Entretenimiento, N°79, 2023, p. 3

poseer la aptitud física necesaria. No hay diferencias en formación exigida, el sistema es idéntico para ambos géneros.

3. En cuanto a los factores relacionados con su desempeño, aunque sí es cierto que en la práctica las mujeres han trabajado históricamente con menos medios, afectando al rendimiento observable, eso no modifica el valor intrínseco del trabajo, sino la calidad de las condiciones estructurales.

4. En relación a las condiciones laborales, es obvio que existen diferencias, de hecho, es uno de los temas a tratar en esta investigación, pero dichas diferencias actuales, como puede ser el salario, no afectan al “valor” del trabajo, sino a las condiciones de su ejercicio.

Desde esta perspectiva, cabría defender que el fútbol masculino y el femenino son de “igual valor”, porque la medición de esas variables ofrecería resultados equivalentes en cuanto a esfuerzo, autonomía, responsabilidad, capacidad emocional e incluso condiciones físicas. El hecho de tener un menor alcance social o un menor valor económico para los clubes no afecta al “valor de trabajo”, sino más bien a un conjunto de valores como el “valor mediático”, el “valor comercial o de mercado” y el “valor de marca”.

Sin embargo, el TJUE ha advertido que, el derecho a la igualdad retributiva no es de aplicación «cuando las diferencias observadas en las condiciones de retribución de trabajadores que realizan un mismo trabajo o un trabajo de igual valor no son imputables a una única fuente, falta una entidad que sea responsable de la desigualdad y que pueda restablecer la igualdad de trato». En consecuencia, se podría pensar que, no cabría que una jugadora del Levante Badalona de la Liga F (Primera División Femenina) exigiera la igualdad retributiva con los jugadores masculinos de Real Madrid de la Primera División masculina, porque prestan servicios para empresas diferentes y están bajo el ámbito de aplicación de convenios colectivos distintos¹⁷. No obstante,

¹⁷ Rodríguez Cardo, Iván Antonio. “Igualdad y no discriminación por razón de sexo en el deporte profesional: una aproximación al concepto de «trabajo de igual valor»”. *Aranzadi*. Revista Española de Derecho del Trabajo, Nº 290, Sección Estudios, 2025.

como ya hemos comentado anteriormente, la LD 39/2022, en su artículo 4.9, rompe la barrera de la autonomía de los clubes al obligar explícitamente a las federaciones deportivas españolas y a las ligas profesionales a garantizar un trato igualitario entre sexos. Esta norma les otorga la condición de "entidad responsable" mencionada por el TJUE, ya que les impone el deber de asegurar la igualdad en las condiciones económicas, laborales y de retribución. Por tanto, la federación o la liga no son agentes ajenos a la relación laboral, sino organismos con potestad para establecer marcos de equilibrio que trasciendan la capacidad individual de cada club.

Ahora bien, como es sabido, el deporte profesional se sustenta a partir de ingresos externos derivados de fuentes muy distintas (patrocinios, venta de entradas o de material, explotación de derechos audiovisuales, etc.), y los ingresos de los deportistas dependen de la rentabilidad económica que generan, bien a través de la competición en la que participan, bien a través de derechos de imagen, que en ocasiones no explotan directamente, sino que ceden a la entidad deportiva a cambio de un salario más elevado¹⁸. Por consiguiente, el "valor del trabajo" irá unido al "valor de mercado", siendo este último, en principio, diferente en el fútbol masculino y femenino, y los salarios se determinarán a partir de dichos valores.

Aquí es donde entra la escasa exposición televisiva en comparación con el fútbol masculino, y por supuesto lo que acarrea esto, un menor alcance social. Esto es una realidad. Pero ¿son culpables de esto las propias jugadoras?

Son muchas las veces que se han disputado partidos con precios muy bajos o incluso gratuitos, pero ni aun así se han conseguido llenar estadios. Por tanto, saco una conclusión de esto, y es que los partidos femeninos no tienen asistencias altas, no porque la gente no quiera pagar las entradas o por poco interés, sino por la falta de promoción y difusión.

Ahora bien, esto tiene mucho que ver con el valor que las propias instituciones y clubes dan al producto, en este caso el fútbol femenino.

¹⁸ Rodríguez Cardo, I.A., *op. cit.*, p. 11.

El fútbol masculino alcanza unas audiencias exorbitantes porque, tanto a nivel institucional como comercial, se ha invertido y se ha hecho todo lo posible para que así sea, invirtiendo en campañas que empiezan incluso con un año de antelación, cosa que en el fútbol femenino no sucede. De acuerdo con Díaz Blanco, directora de Marketing de BEPLAYER, es necesario que “las instituciones como la RFEF o la Liga F se tomen en serio el marketing y la comunicación para facilitar el acceso a la audiencia a este deporte”, concretamente promocionando mejor “los grandes partidos para llenar los estadios, emitir un producto tan nuevo en televisión gratuita, en vez de en canales de pago para ir fidelizando a la audiencia e invertir en los clubes para que la Liga sea más competitiva y atractiva de ver”¹⁹.

Y a raíz de la popularización y visibilidad, es interesante comentar muy brevemente que, el uso redes sociales podría llegar a ser una buena forma estratégica de promocionar los equipos femeninos y lograr una mayor audiencia. De hecho, de acuerdo con LaLiga Business School, estrategias como la creación de contenido exclusivo, campañas en redes sociales y activaciones de marca son cruciales para conectar con los aficionados y mantener la relevancia del club tanto en la temporada como fuera de ella²⁰. Sin embargo, la realidad es que los videos subidos a las plataformas digitales sobre fútbol femenino se llenan de comentarios y comportamientos misóginos. También de mensajes que –sin presentar amenazas o insultos hacia ellas– sí tratan de deslegitimar la lucha de las futbolistas haciendo hincapié en la irrelevancia del tema. Esos mensajes han sido catalogados como expresiones de misoginia, pues niegan la necesidad de lograr igualdad de condiciones entre las y los futbolistas²¹.

De hecho, la Directiva 2023/970 UE reconoce que existe una "infravaloración estructural" de los trabajos realizados predominantemente por mujeres. Si el mercado

¹⁹ Sánchez Beato Alonso, Belén. “Marta Díaz: Creo que todavía queda mucho marketing por hacer para impulsar el desarrollo y la visibilidad del fútbol femenino”. *PuroMarketing*. 2024. Disponible en: <https://www.puromarketing.com/39/213480/marta-diaz-creo-todavia-queda-mucho-marketing-hacer-para-impulsar-desarrollo-visibilidad-futbol-femenino>

²⁰ LaLiga Business School. “La importancia del marketing en el fútbol”. 2024. Disponible en: <https://business-school.laliga.com/noticias/marketing-en-el-futbol-clubs-mundiales-laliga-business-school>

²¹ Arrieta-Castillo, Carolina. “Manosfera y fútbol femenino: análisis del discurso misógeno en la comunidad virtual del diario Marca.” *ICONO 14. Revista Científica de Comunicación y Tecnologías Emergentes*, 22(1), 2024. p. 10

por sí solo (la "industria") no puede corregir esta infravaloración debido a su menor volumen de negocio, el Estado, bajo el mandato de eliminar las desigualdades del TFUE, podría verse legitimado a intervenir mediante ayudas para que se alcance el umbral de igualdad exigido por Europa.

Concretamente, el art. 4 de la Directiva establece que: "los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para asegurar que los empleadores dispongan de estructuras retributivas que garanticen la igualdad de retribución por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor". La Directiva es explícita al señalar que factores como las competencias, el esfuerzo, la responsabilidad y las condiciones de trabajo son suficientes para evaluar el valor de las tareas "independientemente del sector económico al que pertenezca" el puesto.

Este tipo de medidas resultan necesarias con el fin de evitar una posible discriminación indirecta, definida como la "situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros sitúan a las personas de un determinado sexo en una situación de desventaja particular con respecto a las personas del otro sexo, salvo que dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente sobre la base de una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean apropiados y necesarios".

Si la brecha salarial se justifica únicamente en el menor rendimiento comercial de la liga femenina sin abordar esta infravaloración, se podría estar ante una práctica discriminatoria indirecta, corriendo el riesgo, además, de perpetuar un sesgo de género sistémico. Y más aún, teniendo en cuenta que las federaciones y ligas definen el valor de mercado del producto a través de sus políticas de comercialización y visibilidad.

Si existe una "infravaloración estructural" o un menor rendimiento comercial de la competición femenina, esta no es una consecuencia inevitable del mercado, sino en gran medida una consecuencia de decisiones regulatorias y de inversión tomadas por estas instituciones en el pasado.

No obstante, de acuerdo con Rodríguez Cardo, si la «brecha salarial» pudiera eliminarse meramente a través de los principios de igualdad y no discriminación

aplicados a la configuración del salario seguramente ya no existiría, o estaría a punto de ser erradicada. No en vano, y más allá del art. 14 CE, que ofrece un marco general, numerosas normas, tanto nacionales como internacionales, exigen el respeto a los principios de igualdad y no discriminación en materia retributiva. Sin embargo, ésta es una problemática compleja que requiere intervención a múltiples niveles, y, en particular, un decidido compromiso público a través de medidas en distintos planos (v.gr., educativo, económico, de sensibilización, de visibilización, etc.). Dicho de otro modo, el Derecho del Trabajo combate situaciones patológicas, pero no puede por sí mismo reconducir o alterar dinámicas sociales, culturales y personales de raíces profundas²².

4. Conclusiones

Del análisis realizado a lo largo de este trabajo se desprenden varias conclusiones fundamentales que arrojan luz sobre la compleja relación entre la negociación colectiva, la igualdad de género y la realidad económica del fútbol profesional en España.

En primer lugar, la legitimidad formal de los convenios separados no anula la obligación de igualdad material. Se ha constatado que, de acuerdo con la jurisprudencia del Tribunal Supremo y el principio de autonomía de la negociación colectiva, la existencia de dos convenios distintos para el fútbol masculino y femenino es jurídicamente admisible. La justificación reside en que ambas competiciones operan en contextos económicos, organizativos y competitivos objetivamente diferentes, lo que constituye una "causa objetiva y razonable" para un tratamiento diferenciado en la negociación.

En segundo lugar, el "valor de trabajo" es equivalente, aunque el "valor de mercado" sea dispar. Al aplicar los criterios del artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores, se concluye que el trabajo realizado por futbolistas hombres y mujeres es de "igual valor" en cuanto a la naturaleza de sus funciones, la formación requerida y los factores

²² Rodríguez Cardo, I.A. op. Cit., p.7.

intrínsecos a su desempeño. La brecha salarial no se origina en una diferencia en el valor del trabajo, sino en el "valor de mercado", un concepto condicionado por factores externos como la exposición mediática, los patrocinios y los ingresos generados por parte del Club.

En tercer lugar, las instituciones deportivas son responsables de corregir las desigualdades. La Ley del Deporte 39/2022 y la jurisprudencia del TJUE rompen la barrera de la autonomía de los clubes al designar a las Federaciones y ligas profesionales como la "entidad responsable" de garantizar la igualdad. Estas instituciones ya no son agentes externos, sino garantes con la potestad y el deber de establecer marcos que corrijan las desigualdades retributivas y de condiciones laborales entre géneros.

Por último, la brecha salarial es, en parte, una consecuencia de la infravaloración estructural. El menor rendimiento comercial del fútbol femenino no es únicamente una fatalidad del mercado, sino el resultado de una histórica falta de inversión, promoción y visibilidad por parte de las propias instituciones que lo gobiernan. Justificar la brecha salarial únicamente en los ingresos actuales podría constituir una discriminación indirecta, ya que se perpetúa un sesgo sistémico que las propias instituciones han contribuido a crear.

En definitiva, si bien el Derecho del Trabajo ofrece herramientas para combatir las desigualdades salariales, la solución a esta problemática compleja requiere un compromiso público y privado que vaya más allá de la mera aplicación de la norma. Es necesaria una intervención decidida en múltiples planos —inversión, marketing, visibilización y educación— para alterar las dinámicas sociales y económicas que subyacen a la brecha de género en el deporte profesional.

5. Bibliografía

Arrieta-Castillo, Carolina. "Manosfera y fútbol femenino: análisis del discurso misógino en la comunidad virtual del diario Marca." *ICONO 14. Revista Científica de Comunicación y Tecnologías Emergentes*, 22(1), 2024, p. 10.

Artículo redactado por Itziar Elizalde en *Artículo14* (2024). Disponible en: [Artículo14](#)

Chacartegui, Consuelo. “La igualdad de género en el Anteproyecto de Ley del Deporte”. *IUSPORT*. 2019. Disponible en: <https://iusport.com/archive/81917/la-igualdad-de-genero-en-el-anteproyecto-de-ley-del-deporte>

LaLiga Business School. “La importancia del marketing en el fútbol”. 2024. Disponible en: [LaLiga Business School](#)

Ley 10/1990, de 15 de octubre, del Deporte. *Boletín Oficial del Estado*, de 17 de octubre de 1990, núm. 249, páginas 30397 a 30411.

Matilla, Alfredo; Fernández, Sergio. “Se aprueba la subida del salario mínimo para Primera (195.000 euros) y Segunda (98.000)”. *RELEVO*. 2023. Disponible en: [RELEVO](#)

Mesa redonda para abordar la brecha salarial entre mujeres y hombres en el deporte junto a expertas en la materia. (2025). Disponible en: [Instituto de las Mujeres](#)

Parlamento Europeo & Consejo de la Unión Europea. (2023, 10 de mayo). *Directiva (UE) 2023/970 por la que se refuerza la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor a través de medidas de transparencia retributiva y de mecanismos para su cumplimiento* (DOUE L 132/21, 17 de mayo de 2023).

Resolución de 9 de abril de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el II Convenio colectivo para las futbolistas que prestan sus servicios en clubes de la primera división femenina de fútbol.

Ríos, Kimberlein. “¿Qué tipos de convenios colectivos existen?”. *PayFit*. 2025. Disponible en: [PayFit](#)

Rodríguez Cardo, Iván Antonio. “Igualdad y no discriminación por razón de sexo en el deporte profesional: una aproximación al concepto de «trabajo de igual valor»”. *Aranzadi. Revista Española de Derecho del Trabajo*, Nº 290, Sección Estudios, 2025.

Roqueta Buj, Remedios. “El contenido laboral de la nueva Ley del Deporte”. *Revista Aranzadi de Derecho de Deporte y Entretenimiento*, Nº 79, 2023, p. 3.

Sánchez Beato Alonso, Belén. “Marta Díaz: Creo que todavía queda mucho marketing por hacer para impulsar el desarrollo y la visibilidad del fútbol femenino”. *PuroMarketing*. 2024. Disponible en: [PuroMarketing](#)

Sentencia del Tribunal Supremo 3172/2025 (Sala de lo Social, sección 1), de 24 de junio de 2025 (recurso 8/2024). Disponible en: [Poder Judicial España](#)

Sentencia SOCIAL Nº 55/2020, Audiencia Nacional, Sala de lo Social, Sección 1, Rec 187/2020 de 21 de julio de 2020. Disponible en: [Iberley Jurisprudencia](#)

Sentencia Social 98/2023 Audiencia Nacional. Sala de lo Social Única, Rec. 112/2023 de 25 de julio del 2023. Disponible en: [Iberley Jurisprudencia](#)

Tribunal de Justicia de la Unión Europea. (1995, 15 de diciembre). *Union royale belge des sociétés de football association ASBL v. Bosman* (Asunto C-415/93, ECLI:EU:C:1995:463).

Tribunal de Justicia de la Unión Europea. (2023, 21 de diciembre). *European Superleague Company, S.L. v. FIFA y UEFA* (Asunto C-333/21, ECLI:EU:C:2023:1011).

Unión Europea. (2016). *Versión consolidada del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea*. *Diario Oficial de la Unión Europea*, C 202, 7 de junio de 2016, pp. 47-200.

EDITA: IUSPORT

Junio 2026