

Igualdad y no discriminación salarial por razón de sexo en el deporte profesional

Remedios Roqueta Buj

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Codirectora del Máster de Formación Permanente en Derecho Deportivo. Universidad de Valencia

Vocal del Tribunal del Deporte de la Comunidad Valenciana.

SUMARIO: 1. Introducción. 2. Los principios de igualdad y no discriminación retributiva de las personas deportistas integradas en las selecciones nacionales. 3. Los principios de igualdad y no discriminación retributiva en los convenios sectoriales vigentes en las distintas modalidades de deporte profesional. 4. Los principios de igualdad y no discriminación retributiva en los clubes o entidades deportivas. 5. Conclusiones.

1. Introducción

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 registro, 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, incluidos los que tengan la consideración de deportistas profesionales¹.

¹ Un desarrollo más exhaustivo sobre esta problemática, así como de la doctrina judicial y científica en esta materia, en ROQUETA BUJ, “Los principios de igualdad y no discriminación

Además, el 1 de enero de 2023 entró en vigor la Ley 39/2022, de 30 de diciembre, del Deporte (LD), que, entre otros objetivos, pretende promocionar la igualdad retributiva real y efectiva de las mujeres y hombres que practican deporte.

En este sentido, la nueva LD obliga:

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 ligas profesionales a garantizar *«un trato igualitario entre ambos性 en eventos y competiciones deportivas»* (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性 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 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. Los principios de igualdad y no discriminación retributiva de las personas deportistas integradas en las selecciones nacionales

El art. 4.8 de la LD, aplicable a las personas deportistas durante el período de integración en las selecciones nacionales, obliga a garantizar que *«el sistema de primas*

retributiva por razón de sexo en el ámbito del deporte profesional»

Revista Aranzadi de derecho de deporte y entretenimiento, núm. 80, 2023.

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). Ahora bien, las federaciones deportivas españolas que se lo puedan permitir, como la RFEF, bien podrían emular a las Federaciones de fútbol de otros países, como Noruega, Finlandia, Dinamarca, Países Bajos o Estados Unidos, que han tomado la decisión de pagar lo mismo a las selecciones masculina y femenina, ya que realizan la misma labor, representar a su país en una competición internacional.

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

Los convenios colectivos sectoriales vigentes en las distintas modalidades de deporte profesional están limitados por los derechos fundamentales y libertades públicas de los deportistas profesionales, singularmente por los principios de no discriminación y de igualdad de trato (arts. 14 CE, 4.2.c), 17.1 y 28.1 ET y 2.1 y 10.1 Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación). De este modo, la autonomía colectiva no puede emplear factores de exclusión o de diferenciación salarial como el sexo y/o el género de las personas deportistas. Y, además, al establecer los diversos salarios profesionales, debe respetar el principio de «*salario igual por un trabajo igual o de igual valor*» y, en consecuencia, le está vedado establecer diferencias salariales entre las personas deportistas de ambos性 que realizan el mismo trabajo o un trabajo al que se puede atribuir un mismo valor sin que se ofrezca y posea una justificación objetiva y razonable para ello.

En este contexto, el art. 4.9 de la LD obliga 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*». Sin embargo,

como en las modalidades deportivas que disponen tanto de competición profesional masculina como femenina, estas se organizan por separado y por ligas profesionales diferentes [v. gr., la Liga de Fútbol Profesional (LFP) y la Liga Profesional de Fútbol Femenino (Liga F), o la Liga ACB y la Liga Femenina Endesa], estas, en principio, no se ven constreñidas por dicho precepto y así pueden seguir negociando salarios profesionales diferentes para los hombres y mujeres que compiten en la misma modalidad deportiva.

Y así, el 19 de abril de 2023 la LFP y la AFE han llegado a un acuerdo para mejorar el Convenio Colectivo de Primera y Segunda División en vigor desde 2015, acordando el aumento del sueldo mínimo garantizado en los siguientes términos:

En Primera División:

Temporada 2023-2024: 186.000 euros.

Temporada 2024-2025: 190.000 euros.

Temporada 2025-2026: 195.000 euros.

En Segunda División:

Temporada 2023-2024: 93.000 euros.

Temporada 2024-2025: 95.000 euros.

Temporada 2025-2026: 98.000 euros.

En cambio, en virtud del acuerdo alcanzado el 14 de septiembre de 2023 entre la Liga F y los sindicatos (FUTPRO, AFE, Futbolistas ON, UGT y CCOO), el salario profesional de las futbolistas profesionales, de 16.000 euros anuales, pasará a ser de:

- * 21.000 euros (2023-2024).
- * 22.500 euros (2024-2025).
- * 23.500 euros (2025-2026).

Además, en base a los beneficios obtenidos por los activos comerciales y otras fuentes de ingresos comerciales, el salario profesional puede aumentar hasta los:

- * 23.000 euros (2023-2024).
- * 25.000 euros (2024-2025).

* 28.000 euros (2025-2026).

A la vista de lo expuesto, es evidente que la brecha salarial de género en el fútbol profesional es abismal. Sin embargo, como los convenios colectivos vigentes en los ámbitos del fútbol profesional masculino y femenino son negociados por ligas profesionales diferentes, en principio, no se aprecia una discriminación salarial por razón de sexo ni una vulneración del principio de igualdad de trato que pueda tener relevancia en sede judicial.

Con todo, en este momento del razonamiento hay que tener en cuenta que 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 [STJCE de 27 de octubre de 1993 (TJCE/165)]. 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, los empresarios podrían fácilmente substraerse al principio de igualdad de retribución a través de asociaciones empresariales y negociaciones separadas. Pues bien, la Liga Femenina, que tiene personalidad jurídica y naturaleza asociativa, está integrada exclusiva y obligatoriamente por todos los clubes y entidades deportivas que participan en la Primera División Femenina. Y, de un total de 16 equipos que disputan dicha competición en la temporada 2023-34 (Sporting de Huelva, Real Betis, Sevilla F.C. y Granada C.F., Atlético de Madrid, Madrid C.F.F. y Real Madrid C.F., Levante U.D., Valencia C.F. y Villarreal C.F., Athletic Club, Real Sociedad y S.D. Eibar, F.C. Barcelona y F.C. Levante Las Planas, U.D.G. Tenerife), todos ellos a excepción de cuatro (Sporting de Huelva, Madrid C.F.F., F.C. Levante Las Planas y U.D.G. Tenerife) también forman parte de la Liga de Fútbol Profesional. Y, de ahí, que para justificar objetivamente la diferencia de los salarios profesionales entre la Primera y Segunda División «A» y la Primera División Femenina, a mi juicio, no es suficiente invocar el hecho de que dichos salarios sean determinados mediante procesos de negociación colectiva que, aún seguidos prácticamente por los mismos clubes o entidades

deportivas, son distintos y cada uno de los cuales, tomado de forma separada, no produce de por sí efecto discriminatorio alguno.

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

Los salarios profesionales de los deportistas profesionales pueden ser mejorados en cada club o entidad deportiva a través de los convenios o acuerdos colectivos o los 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 que cuentan con equipos profesionales masculino y femenino (p. ej. el Real Madrid, el F.C. Barcelona o el Valencia C.F.) están obligados a respetar no solo el principio de no discriminación por razón de sexo o de género, sino también el de igualdad de trato. Por consiguiente, la diferencia retributiva entre los hombres y las mujeres de dichos clubes o entidades deportivas que compitan en la 1.^a o 2.^a División y en la Liga F debe estar justificada objetivamente. Es más, el hecho de que las retribuciones se negocien por separado para hombres y mujeres no es suficiente para justificar objetivamente la diferencia de retribuciones entre ambos sexos. También es necesario, para que sea lícita la diferencia de trato, que la misma supere un juicio de proporcionalidad en sede constitucional sobre la relación existente entre la medida adoptada, el resultado producido y la finalidad pretendida.

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 los arts. 14 de la CE o 17 del ET (sexo, orientación o identidad sexual, expresión de género, etc.). En cambio, las actuaciones singulares de los clubes o entidades deportivas 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 CE, 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 cláusula discriminatoria del último inciso del art. 14 de la CE. 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.).

A mayor abundamiento, el art. 28.1 del ET exige a los clubes la aplicación del principio de la igualdad de retribución entre hombres y mujeres, pero sólo en el caso de que realicen trabajos de «igual valor». Y, aunque los y las futbolistas profesionales del Real Madrid, el F.C. Barcelona o el Valencia C.F. realizan el mismo trabajo, cabe discutir que este sea de igual valor, al tener la 1^a División Femenina una menor exposición televisiva, menor alcance social, menor duración y menor valor económico para dichos clubes que la 1.^a o 2.^a División masculinas. En fin, los clubes o entidades deportivas gozan de libertad para pactar a nivel individual el salario contractual de sus deportistas profesionales, ya sean hombres o mujeres.

Con todo, a mi modo de ver, es hora ya de superar el tan manido argumento de que los ingresos que genera el fútbol masculino son muy superiores a los del fútbol femenino ¿O es que los futbolistas profesionales, que son los artífices de dichos ingresos, no los comparten con los futbolistas de los equipos filiales y los empleados al servicio de los clubes o entidades deportivas que no prestan actividades deportivas – personal directivo, administrativo, personal de limpieza o de vigilancia, utileros de fútbol, cuidadores de campo de fútbol, médicos, masajistas, fisioterapeutas, relaciones públicas, etc., y cuyo salario puede estar muy por encima del salario profesional de los futbolistas profesionales? Por ello, y en aras a preservar la función del fútbol como un medio fundamental de expresión de la igualdad entre hombres y mujeres, los valores y la cohesión, habría que buscar fórmulas adecuadas para aminorar la enorme brecha salarial de género que existe en el ámbito del fútbol profesional.

A mayor abundamiento, las diferencias salariales no pueden ser completamente irrationales, arbitrarias o directamente maliciosas o vejatorias (STC 36/2011, de 28 de marzo), especialmente si 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 discretionales, 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. ¿Cómo comparar el salario de Aitana Bonmatí (centrocampista ofensiva en el F.C. Barcelona que comenzó su carrera en el fútbol base de dicha entidad) con el de Robert Lewandowski (delantero en el F.C. Barcelona proveniente del Bayern tras un traspaso internacional)?

5. Conclusiones

A la vista de lo expuesto, es muy difícil que se reduzca a corto o medio plazo la enorme brecha salarial de género que existe en el ámbito del deporte profesional. Ciertamente, con estos mimbres la solución pasa necesariamente por incrementar los recursos económicos que generan las competiciones deportivas femeninas y para ello es necesario acrecentar la visibilidad mediática y social de estas. Sin embargo, a este respecto, el art. 4.6 de la nueva Ley del Deporte se limita a señalar que *«se promoverá la igualdad en la visibilidad de eventos deportivos en categoría masculina y femenina en los medios de comunicación»* y que *«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»*.

Ahora bien, la obligación de los clubes y entidades deportivas de integrar y aplicar el principio de transparencia retributiva por medio de los registros retributivos, la valoración de los puestos de trabajo con perspectiva de género, las auditorías retributivas y los planes de igualdad en los términos previstos en los arts. 28 del ET y 45 y siguientes de la LOI, en los RR.DD. 901/2020, por el que se regulan los planes de igualdad, y 902/2020, sobre los registros y auditorias retributivas, y en la Orden

PCM/1047/2022, de 1 de noviembre, por la que se aprueba y se publica el procedimiento de valoración de los puestos de trabajo, permitirá obtener la información suficiente y significativa para visibilizar y cuantificar con parámetros de comparación apropiados el alcance real de la brecha de género en los salarios de los deportistas profesionales en cada club o entidad deportiva, en cada modalidad deportiva y en el conjunto del deporte profesional. Y, si la brecha salarial en el deporte profesional continúa siendo un socavón, es de esperar que las federaciones deportivas españolas, las ligas profesionales y los clubes o entidades deportivas se conciencien sobre la urgente necesidad de remediar este problema.

EDITA: IUSPORT

Noviembre de 2023.