

# LA RETRIBUCIÓN EN EL FÚTBOL PROFESIONAL FEMENINO. ANÁLISIS EN CLAVE DE PROPORCIONALIDAD Y ESTEREOTIPOS DE GÉNERO

ROSA RODRÍGUEZ MARTÍN-RETORTILLO

NET21 NÚMERO 15, octubre 2023

Tras el acuerdo alcanzado recientemente por las jugadoras de fútbol profesional femenino en materia salarial, resulta conveniente analizar el elemento de la retribución desde una perspectiva de proporcionalidad, en torno al concepto de trabajo de igual valor, así como el impacto de los estereotipos de género.

El análisis de la retribución en el marco del fútbol profesional exige atender, en primer lugar, al Real Decreto 1006/1985, de 26 de junio, que regula la relación laboral especial de los deportistas profesionales. Esta norma establece en su art. 8 que la retribución será la pactada en convenio colectivo o contrato individual.

El fútbol profesional masculino y el femenino cuentan con instrumentos colectivos independientes, que regulan la cuestión de la retribución en atención a diversos parámetros. En el caso del fútbol masculino, el art. 21 de su convenio<sup>1</sup> regula una retribución mínima garantizada por cada año de vigencia de su contrato, de acuerdo con las cantidades que menciona en sus anexos. Este año 2023 se ha alcanzado un acuerdo para la actualización y modificación de dicho convenio, cuya vigencia se alargará hasta junio de 2026. En este caso, el mínimo pactado para la primera división es de 182.000 euros. Por su parte, el convenio de las futbolistas<sup>2</sup>, en fase de ultraactividad, ha visto mejorado este aspecto como consecuencia del acuerdo suscrito el pasado 13 de septiembre de 2023, que revisa la retribución salarial mínima garantizada de su art. 23, al pasar de los hasta entonces 16.000 euros al año, a los 21.000 en la actual temporada, tras la cual se incrementará de manera progresiva hasta los 23.400 euros en la temporada 2025/2026.

<sup>1</sup> <https://www.afe-futbol.com/afe/mejora-convenio-colectivo-primera-segunda-division/>

<sup>2</sup> *Boletín Oficial del Estado*, núm. 220, de 15 de agosto de 2020.

El actual escenario exige analizar la cuestión de los umbrales salariales mínimos en una y otra categoría en clave de proporcionalidad. El debate sobre las retribuciones en las competiciones de fútbol profesional masculino y femenino remite a la cuestión del trabajo de igual valor, y si este es predicable respecto de ambas. Por un lado, se trata de competiciones diferenciadas, como consecuencia de factores biológicos y organizativos que justifican la segregación por sexos. Esta separación tiene un fin legítimo, en atención a la naturaleza de la actividad que se desarrolla, que es competir en condiciones de igualdad. En este sentido, el Libro Blanco del Deporte de la Unión Europea (2007)<sup>3</sup> se refiere a la especificidad del deporte, que aborda desde el prisma de la particularidad de las actividades deportivas y las normas en materia de deporte, y, entre otras, señala las competiciones separadas para hombres y mujeres<sup>4</sup>.

Esa segregación también se refleja en nuestra normativa interna, como sucede con el Real Decreto 1835/1991, de 20 de diciembre, sobre Federaciones deportivas españolas<sup>5</sup>, que establece que no podrá existir más que una Liga Profesional por cada modalidad deportiva y sexo en el ámbito estatal<sup>6</sup>, lo que respalda la organización de competiciones separadas por sexos.

Por tanto, para formar parte de una u otra liga, el sexo es un requisito profesional esencial y determinante, que atiende a razones de proporcionalidad. A este respecto, la Directiva 2006/54 y el art. 5 de la Ley Orgánica 3/2007, de Igualdad, establecen que no constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

En el caso del fútbol profesional, la licencia federativa es lo que permite la participación en cada competición, y esta se otorgará en función de la pertenencia al sexo de la competición respectiva.

---

<sup>3</sup> Accesible en:

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52007DC0391>

<sup>4</sup> Apartado 4.1.

<sup>5</sup> *Boletín Oficial del Estado*, núm. 312, de 30 de diciembre de 1991.

<sup>6</sup> Artículo 24.

Tras contextualizar las razones de la segregación por sexos en el fútbol profesional, el parámetro del trabajo de igual valor exige tomar en consideración situaciones comparables que, de darse, suponen la prohibición de todo trato desigual salvo justificación objetiva. En este sentido, la normativa internacional, europea e interna ha incidido en la trascendencia del igual valor, como así sucedió con el Convenio número 100 de la OIT (1951), que configuró de forma expresa la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor; la Carta Social Europea de 1961 y su versión revisada de 1996; el art. 157 del TFUE; la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea (2000); la mencionada Directiva 2006/54; la Constitución Española; la citada Ley Orgánica 3/2007, de Igualdad; el Estatuto de los Trabajadores en su art. 28, con el correspondiente desarrollo reglamentario. También vinculada a la materia, aunque no mencione expresamente el igual valor, es la Ley 39/2022, de 30 de diciembre, del Deporte, que se refiere en diversas ocasiones a la igualdad y no discriminación en el deporte.

Ello lleva a analizar, en primer lugar, si en el ámbito del fútbol profesional se puede hablar de situaciones comparables a los efectos del trabajo de igual valor y, en su caso, si hay una razón objetiva que sustente tales diferencias. Como ha destacado la doctrina, “la jurisprudencia del TJU no resulta muy concluyente en la definición del tercero de comparación”<sup>7</sup>. En todo caso, “lo interesante no es fijar una regla comparativa siempre válida sino buscar en cada caso concreto la situación discriminatoria sexista, y ello obliga a utilizar, también en cada caso, diferentes índices en orden a lograr dicha finalidad”<sup>8</sup>. A estos efectos, por su carácter reciente y su trascendencia, se debe tomar como referencia la Directiva (UE) 2023/970 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 10 de mayo de 2023<sup>9</sup>, de transparencia retributiva, que señala que “para facilitar la aplicación del concepto de trabajo de igual valor (...), han de utilizarse criterios objetivos que incluyan cuatro factores: las competencias, el esfuerzo, la responsabilidad y las condiciones de trabajo”.

En la materia que nos ocupa, hay una serie de factores que determinan que no se aplique en sentido estricto el concepto de igual valor, aunque sí el de parecido valor. Aun siendo actividades sustancialmente idénticas, se deben considerar una serie de elementos -como el esfuerzo físico- que marcan el punto de inflexión, sin que en tal razonamiento se involucren patrones estereotípicos de género. A tal efecto, interesa la fundamentación de la

---

<sup>7</sup> J. CABEZA PEREIRO, “La discriminación retributiva por razón de sexo como paradigma de discriminación sistémica”, *Lan Harremanak*, núm. 25 (2012), pág. 90.

<sup>8</sup> F. LOUSADA AROCHENA, “La prueba de la discriminación por razón de sexo en el derecho comunitario”, *Revista de Derecho Social*, núm. 60 (2012).

<sup>9</sup> *Diario Oficial de la Unión Europea*, de 17 de mayo de 2023.

Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Canarias (Las Palmas), de 27 de junio de 2021<sup>10</sup>, que pone de manifiesto que en caso de que se pueda acreditar que las exigencias del desempeño de los cometidos en ambas categorías son diferentes, los trabajos no tendrán igual valor, y ello justificaría las diferencias salariales<sup>11</sup>. Debe tenerse en cuenta que los niveles de esfuerzo son diferentes, al menos, de acuerdo con diferentes variables, como la escala de Borg CR10, que relaciona el esfuerzo percibido al hacer un esfuerzo físico con un valor numérico<sup>12</sup>; o parámetros más actuales como la carga física interna (como la frecuencia cardíaca máxima o el consumo de oxígeno)<sup>13</sup>, consistentes en medidas relacionadas con la masa muscular y capacidad aeróbica, que en datos promedio muestran valores superiores en hombres que en mujeres.

Por otra parte, el hecho de que fútbol profesional masculino y femenino estén regulados en convenios colectivos diferentes podría llevar a pensar que no se trata de situaciones comparables. Sin embargo, esa dualidad, por sí misma, no es un impedimento para realizar comparaciones. Interesa en este sentido la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 27 de octubre de 1993, asunto *Enderby*<sup>14</sup>, que establece que “el hecho de que la determinación de las retribuciones controvertidas sea el resultado de negociaciones colectivas que se llevaron a cabo de forma separada para cada uno de los dos grupos profesionales afectados y que no tuvieron efecto discriminatorio dentro de ninguno de ambos grupos no obsta para comprobar la existencia de una discriminación aparente, desde el momento en que dichas negociaciones dieron lugar a resultados que ponen de manifiesto una diferencia de trato entre dos grupos que tienen el mismo empleador y el mismo sindicato”. También en términos de comparación, se deben considerar las sentencias de 28 de febrero de 2013, asunto *Kenny*<sup>15</sup>, o la de 3 de junio

---

<sup>10</sup> Recurso de suplicación núm. 867/2021.

<sup>11</sup> Sobre el tema, véase J. CABEZA PEREIRO, F. LOUSADA AROCHENA y P. NÚÑEZ-CORTÉS CONTRERAS, *Igualdad y diversidad en las relaciones laborales*, Tirant lo Blanch (2022), pág. 95. También, véase F. CAVAS MARTÍNEZ, “Retribución inferior de trabajos de igual valor constitutiva de discriminación salarial indirecta por razón de sexo: juzgando con perspectiva de género”, *Revista de Jurisprudencia Laboral*, núm. 9 (2021).

<sup>12</sup> FOSTER, C., FLORHAUG, J. A., FRANKLIN, J., GOTTSCHALL, L., HROVATIN, L. A., PARKER, S., DOLESHAL, P. Y. DODGE, C., “A new approach to monitoring exercise training”, *Journal of Strength and Conditioning Research*, 15 (2001). Modifica la escala de Borg de 1970.

<sup>13</sup> D. RECUENCO SERRANO Y D. JUÁREZ SANTOS-GARCÍA, “Cuantificación de la Carga Condicionada en el Fútbol Masculino y Femenino: Carga Interna (Parte 1)”, *Revista de Entrenamiento Deportivo* (2015).

<sup>14</sup> Asunto C-127/92. Accesible en:

<https://curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf?text=&docid=98483&pageIndex=0&doclang=ES&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=1019921>

<sup>15</sup> Asunto C-427/11.

de 2021, asunto *Tesco Stores*<sup>16</sup>. En todo caso, la diferente regulación convencional que se da en este ámbito está justificada por las razones que se han expuesto inicialmente, vinculadas a la segregación de las competiciones y las circunstancias en que se desarrolla cada una. Se trata de categorías diferentes que dotan a cada una de un valor propio y específico.

En relación con dichas circunstancias, en el debate sobre la retribución en el ámbito del fútbol profesional entra en juego otro factor fundamental, que condiciona y modula la cuantía mínima fijada para cada competición. Este factor es el mercado. Como se ha indicado, el salario mínimo garantizado en una y otra categoría es diferente, y ello, encuentra a día de hoy una justificación objetiva. A estos efectos, el asunto *Enderby*<sup>17</sup> sirve de referente, al disponer que, cuando se pueda determinar “con precisión la parte del incremento salarial imputable a la situación del mercado, necesariamente [se] debe admitir que la diferencia de retribución está objetivamente justificada en la medida correspondiente a dicha parte”.

El factor del mercado tiene en cuenta una serie de parámetros, que son los que a día de hoy dotan de valor social a una competición (la afición, venta de entradas, derechos televisivos, publicidad, entre otros). A modo de ejemplo, el club que generó mayores ingresos en el año 2022 a nivel mundial fue el Manchester City, que facturó 731 millones de euros en ingresos, de los que 5,1 millones procedían de la división femenina; o el segundo club que más ingresó, el Real Madrid, con 714 millones de euros, de los que 1,4 procedían del equipo femenino. En la actualidad, es un hecho objetivo que la capacidad para generar ingresos en el caso del fútbol masculino es cuantitativamente muy superior a la del femenino. Pero esta incidencia del mercado también tiene su reflejo en la propia plantilla de cada club, con el valor que cada jugador es capaz de generar a nivel individual y que justifica las diferencias retributivas entre unos y otros.

Sin embargo, pese a que desde el prisma de la disparidad en las retribuciones no se puede hablar de discriminación, las cuantías mínimas pactadas en una y otra competición ponen de manifiesto una significativa falta de proporcionalidad, al no tratarse de diferencias equilibradas. Todo ello conecta con los estereotipos de género presentes en el deporte profesional.

---

<sup>16</sup> Asunto C-624/19. Sobre el tema, véase C. MARTÍNEZ MORENO, “Principio de igualdad retributiva y trabajos de “igual valor”: el alcance del efecto directo del art.157 TFUE. A propósito de la STJUE (Sala Segunda), de 3 de junio de 2021 (C-624/19), asunto *Tesco Stores*”, *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo. Laborum*, núm. 2 (2022), pág. 128.

<sup>17</sup> Asunto C-127/92. Accesible en:

<https://curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf?text=&docid=98483&pageIndex=0&doclang=ES&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=1019921>

Los estereotipos de género se definen como “estructuras cognitivas que comprenden conocimientos socialmente compartidos sobre los rasgos característicos de las mujeres y los hombres”<sup>18</sup>. En todo caso, uno de los rasgos que presentan es su resistencia al cambio<sup>19</sup>. El camino en la superación de los estereotipos es largo. Ya en el siglo XIX, figuras ilustres de nuestra literatura, como Concepción Arenal, abordaron la problemática de los estereotipos en el trabajo. La autora se refirió a las consecuencias de la desigualdad social entre el hombre y la mujer, y, en particular, realizó una importante crítica a que esta, en su papel como trabajadora, estuviera rebajada por la sociedad. En su obra *La igualdad social y política y sus relaciones con la libertad [Memoria sobre la igualdad]*<sup>20</sup>, señaló “es tal su desprestigio y el desdén que inspira, que la misma obra, sin más que por ella la hace, se paga menos que si la hiciera el hombre; cualquier labor que realice, cualquier cargo que desempeñe, es siempre con rebaja en la retribución respecto de las personas del otro sexo que prestan igual servicio; y esto no es solo un hecho, sino que parece un derecho, y cosa muy natural, que un hombre genere más que una mujer”.

En el ámbito del fútbol profesional femenino, los constructos estereotipados se observan con mayor incidencia en las diferencias desequilibradas que experimentan los mencionados umbrales retributivos mínimos. Si bien se ha explicado que la segregación obedece a motivos justificados y que, en consecuencia, no se puede afirmar la existencia de discriminación retributiva en cuanto al establecimiento de cuantías diferenciadas en las dos competiciones, la desproporción en los mínimos es notoria, sin que resulte plausible esgrimir como único argumento válido los motivos de mercado. Como ha puesto de manifiesto la doctrina, “el mercado de trabajo está, sin duda alguna, profundamente condicionado por criterios de segregación laboral y por estereotipos. Dar por buena sin mayor aparato crítico la justificación esgrimida en términos de mercado puede suponer renunciar a la postre a dar la batalla contra muchas de las discriminaciones sistémicas que sufren las mujeres”<sup>21</sup>.

---

<sup>18</sup> R.D. ASHMORE y F.K. DEL BOCA, “Sex stereotypes and implicit personality theory: Toward a cognitive social psychological conceptualization”, *Sex roles*, 5 (1979), págs. 219-248.

<sup>19</sup> M.A. VILADOT, M.C. STEFFENS, *Estereotipos de género en el trabajo*, Ed. UOC (2016), pág. 31.

<sup>20</sup> Publicado por la Librería de Victoriano Suárez en 1898, y la editorial Ir Indo en el año 2000, pág. 126.

<sup>21</sup> J. CABEZA PEREIRO, “La discriminación retributiva por razón de sexo como paradigma de discriminación sistémica”, *op. cit.*, pág. 96.

Pese a la evolución favorable que ha experimentado en los últimos tiempos el fútbol profesional femenino a nivel laboral, todavía queda mucho camino por recorrer. Si bien la mejora en la retribución pactada recientemente trata de otorgar unas condiciones mínimas a las jugadoras, gracias al refuerzo de sus derechos colectivos, estos avances se revelan insuficientes. De las diferencias apuntadas subyace una justificación implícita de creencias o estructuras muy arraigadas, que venían vinculando la actividad deportiva, y el fútbol en particular, con roles masculinizados. La tardía incorporación de la mujer a la actividad deportiva profesional es consecuencia de la superación de muchos obstáculos sociales y culturales, muchos de los cuales siguen presentes, lo que hace que se mantengan diferencias muy notorias, que no se plantean en el caso del fútbol profesional masculino. A modo de ejemplo, basta apuntar la proliferación de contratos a tiempo parcial en el fútbol femenino, al que se refiere el convenio colectivo de las jugadoras, mientras que el del fútbol masculino ni siquiera lo menciona.

El avance es progresivo, pero imparable. Como ya apuntó Concepción Arenal hace más de un siglo, “la igualdad en el derecho, una vez iniciada, prepara sus propios progresos, lleva en sí las condiciones de su incremento y, como la fama, adquiere fuerza marchando”<sup>22</sup>.

---

<sup>22</sup> Concepción ARENAL, *La igualdad social y política y sus relaciones con la libertad [Memoria sobre la igualdad]*, pág. 74.