

LA DESIGUALDAD SALARIAL DE LA MUJER EN EL DEPORTE PROFESIONAL

WOMEN'S WAGE INEQUALITY IN PROFESSIONAL SPORTS*

Mirentxu Marín Malo**

Universidad Pública de Navarra

SUMARIO: I. INTRODUCCIÓN; II. LA DESIGUALDAD SALARIAL POR RAZÓN DE SEXO EN EL DEPORTE PROFESIONAL; 1. El origen de la desigualdad salarial en factores laborales; 1.1. El amateurismo en el deporte como medio para evitar el reconocimiento de la relación laboral; 1.2. El convenio colectivo: dos textos para un mismo ámbito de aplicación; 1.3. El pacto individual del salario como causa de desigualdad; 2. El rendimiento económico del deportista como causa de desigualdad salarial; 2.1. Publicidad y patrocinios como causa de la desigualdad salarial; 2.2. El impacto del deporte femenino en los medios de comunicación como origen de la desigualdad salarial; 2.3. Los premios como factor causante de desigualdad; 3. La justificación de la desigualdad salarial por razón de sexo en el deporte profesional: una revisión a la luz del art. 28 TRET; 3.1. La necesaria garantía de un mismo salario para un trabajo de igual valor; 3.2. Posible justificación objetiva de la desigualdad salarial en el deporte profesional; III. CONCLUSIONES; IV. BIBLIOGRAFÍA CITADA.

RESUMEN

La existencia de una importante desigualdad salarial por razón de sexo es un hecho incuestionable en la actualidad, tal como muestran los datos obtenidos por diversos organismos públicos nacionales y europeos. Esta desigualdad salarial es mayor en ciertos sectores, entre los que destaca el deporte profesional, por encontrarse una mayor diferencia en la retribución percibida entre hombres y mujeres. El presente trabajo analiza el origen de esta brecha salarial en el ámbito deportivo, tanto desde la perspectiva laboral como desde otros ámbitos, como el publicitario. Además, y tras constatar el origen multicausal de la brecha salarial en este sector productivo, se estudia su posible justificación legal, atendiendo al contenido del art. 28 TRET, para lo cual se analiza en profundidad el concepto de «mismo trabajo» o «trabajo de igual valor» a la luz de la jurisprudencia existente.

ABSTRACT

The existence of a significant wage inequality based on sex is an unquestionable fact today, as shown by the data obtained by various national and community public organizations. This

* Recibido el 28 de marzo de 2024. Aprobado el 15 de abril de 2024.

** Profesora Contratada Doctora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

wage inequality is greater in certain sectors, among which professional sports stand out, as there is a greater difference in the remuneration received between men and women. This work points out the origin of this wage gap in the sports field, both from a labor perspective and from other areas, such as advertising. Furthermore, and after pointing out the multi-causal origin of the wage gap in this productive sector, the possible legal justification for it is studied, taking into account the content of art. 28 TRET, for which the concept of «same work» or «work of equal value» is analyzed in depth in light of existing jurisprudence.

Palabras clave: deporte profesional, desigualdad salarial, mujer, sexo, retribución.

Key words: professional sport, wage inequality, woman, sex, remuneration.

I. INTRODUCCIÓN

La desigualdad salarial por razón de sexo es una realidad en el medio laboral. El VII Informe «Brecha salarial y techo de cristal» muestra que, en la actualidad, en España; esta diferencia salarial alcanza el 25 %, siendo mayor en sectores como la banca y los seguros o el sector de la información y la comunicación¹. A nivel europeo, esta diferencia alcanza el 13 %².

Esta desigualdad salarial se dispara, de forma especialmente llamativa, en el ámbito del deporte profesional, alcanzando cifras que resultarían inaceptables en otros sectores productivos. Así, según los datos publicados por Forbes³, el deportista mejor pagado del mundo ingresa 136 millones de dólares al año⁴, frente a los 51 millones de dólares ingresados por la deportista mejor pagada⁵. Si observamos la diferencia en una misma disciplina deportiva, esta es aún mayor. Como ejemplo, el futbolista mejor pagado del mundo ingresa 136 millones de dólares anuales, frente a los 7 millones de su homóloga femenina⁶. Esta diferencia también se observa con relación a la deportista femenina mejor pagada y su homólogo masculino en su disciplina deportiva, donde este último percibe 44 millones más que ella⁷. Por tanto, puede afirmarse que es en este ámbito donde mayores son las diferencias retributivas entre mujeres y hombres.

El origen de esta desigualdad salarial es multifactorial; y en ocasiones, de difícil concreción por la especialidad de este ámbito productivo. Además, en numerosas ocasiones las diferencias

¹ VII Informe Brecha salarial y techo de cristal, GESTHA, 2023. Documento disponible en: <https://www.gestha.es/index.php?seccion=actualidad&num=1296>

² Informe UGT sobre la Brecha salarial, UGT, 2022. Documento disponible en: <https://www.observatorioigualdad-yempleo.es/situacion-de-la-brecha-salarial-en-espana-y-europa/> Así lo muestra, también, la Encuesta Anual de Estructura Salarial, INE, 2023. Datos disponibles en: <https://datos.gob.es/es/catalogo/ea0010587-encuesta-anual-de-estructura-salarial> En el mismo sentido, véase 2021 Report on gender equality in the EU, European Commission, 2021. Documento disponible en <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/11d9cab1-fa52-11eb-b520-01aa75ed71a1>

³ En este estudio, se diferencia entre los ingresos obtenidos dentro del campo, es decir, aquellos originados por la relación laboral propiamente dicha, y fuera del campo; siendo estos los propios de patrocinios, publicidad y otros conceptos ingresados por el deportista profesional sin vinculación con la relación laboral. Información disponible en <https://www.forbes.com/athletes>

⁴ Cristiano Ronaldo (futbolista). Del total de sus ingresos, 46 millones provienen de dentro del campo (vinculados a la relación laboral de forma directa) y 90 millones de fuera del campo (patrocinios, publicidad, participaciones en empresas, etc.)

⁵ Naomi Osaka (tenista). Del total de sus ingresos, 1,1 millones provienen de dentro del campo, mientras que los 50 millones restantes corresponden a lo ingresado fuera del campo.

⁶ Las futbolistas mejor pagadas del mundo son Alex Morgan y Megan Rapinoe.

⁷ En este caso, se trata de la tenista Naomi Osaka, con unos ingresos de 51 millones de dólares, frente a los 95,1 millones percibidos por el tenista Roger Federer que, según Forbes, es el décimo deportista masculino mejor pagado.

proviene de factores externos a la propia relación laboral, siendo difícil establecer medidas que permitan acabar con la misma. Algunos autores han señalado que el deporte femenino es, en la mayor parte de los casos, discriminado frente al masculino, no solo salarialmente, sino en otros muchos factores que, de forma directa o indirecta, acaban repercutiendo en el salario de las deportistas profesionales⁸.

En España, la igualdad de trato está garantizada por el art. 14 de la Constitución Española (en adelante, CE), donde se prohíbe de manera expresa cualquier tipo de discriminación por diversos factores, entre los que se incluye el sexo y el género. Esta prohibición se extiende al ámbito laboral. Más allá de ella, el art. 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 (en adelante, TRET), establece de forma taxativa la obligación empresarial de retribuir de igual forma aquellos trabajos que sean iguales o de «igual valor», obligación que afecta a todos los sectores de actividad y a todas las empresas y trabajadores por cuenta ajena a los que les es de aplicación esta norma. Entre ellos están, sin duda alguna, los deportistas profesionales. Si bien el art. 2 TRET señala que la relación laboral del deportista profesional será considerada una relación laboral de carácter especial, su apartado 2 manifiesta que, en todo caso, se deberán respetar siempre «los derechos básicos reconocidos por la Constitución». Por otra parte, el hecho de que sea considerada una relación laboral de carácter especial no implica la no aplicación del TRET, pues el propio legislador entiende que, por las especiales características de esta actividad, la normativa laboral debe adaptarse a la misma; pero en aquello que no esté expresamente regulado en su normativa específica, se aplicará en modo subsidiario el texto genérico del Estatuto de los Trabajadores y, en todo caso, dicha normativa específica debe respetar el contenido básico de este texto legal.

Puesto que el Real Decreto 1006/1985, de 26 de junio, por el que se regula la relación laboral especial de los deportistas profesionales (en adelante, RD 1006/1985) se limita a señalar, en materia retributiva, que «la retribución de los deportistas profesionales será la pactada en convenio colectivo o contrato individual» y a especificar que se incluirá en el concepto de salario «todas las percepciones que el deportista reciba del club o entidad deportiva, bien sea en metálico o en especie, como retribución por la prestación de sus servicios profesionales», el contenido del art. 28 TRET, relativo a la igualdad retributiva por razón de sexo debe aplicarse en su totalidad.

Así las cosas, cabe plantearse si esta diferencia en los ingresos entre los deportistas profesionales está justificada o se trata de un trato, no solo desigual, sino discriminatorio para las mujeres.

Debe tenerse en cuenta que desigualdad y discriminación no son conceptos sinónimos, sino que hay importantes matices que los diferencian. Así, lo que nuestra normativa prohíbe es la discriminación, entendida por aquel trato diferente y perjudicial que se da a una persona por motivos de raza, sexo, ideas, religión, etc.⁹; mientras que la desigualdad es aquella condición o circunstancia de no tener una misma naturaleza, cantidad, calidad, valor o forma que otro o de diferenciarse de él en uno o más aspectos. En el ámbito retributivo esto implica que un trato desigual ante dos supuestos similares de partida puede estar justificado si su origen se basa en criterios que resultan neutros en cuanto al sexo y género. Sin embargo, si la base para este trato desigual es única y exclusivamente el sexo y género de los trabajadores, se estará ante

⁸ En este sentido, PAGÁN MARTÍN-PORTUGUÉS, F.: *Los derechos «comunes» del deportista profesional*, Universidad Rey Juan Carlos, Madrid, 2015, p. 124.

⁹ Así lo señala la Comisión Nacional de los Derechos Humanos en su documento *La discriminación y el derecho a la no discriminación*, CNDDHH, México, 2012, p. 5. Documento disponible en: <https://www.cndh.org.mx/sites/all/doc/cartillas/2015-2016/43-discriminacion-dh.pdf>

un trato discriminatorio prohibido por la normativa¹⁰. En definitiva, no se prohíbe el trato diferenciado, sino que esa diferencia tenga su origen en el sexo o género del trabajador¹¹.

A continuación, se analizarán los factores que originan la desigualdad salarial por razón de sexo en el deporte profesional, tanto aquellos vinculados a la propia relación laboral, como otros que pueden ser externos a la misma. Igualmente, se estudiará el contenido del art. 28 TRET, con objeto de determinar qué debe entenderse por «trabajo de igual valor» atendiendo a la jurisprudencia en la materia, y se establecerá si el trabajo de un deportista y una deportista profesional debe ser considerado como tal. Igualmente, se analizará la existencia de razones objetivas que justifiquen dicha retribución desigual en el ámbito del deporte profesional.

II. LA DESIGUALDAD SALARIAL POR RAZÓN DE SEXO EN EL DEPORTE PROFESIONAL

Tal como se ha puesto de manifiesto en la introducción, la desigualdad salarial por razón de sexo es una realidad en el medio laboral que muestra sus datos más alarmantes en el ámbito del deporte profesional. Analizar las causas de esta desigualdad salarial en el deporte profesional resulta una tarea de gran complejidad, debido a las características especiales que definen esta relación laboral. Ello se debe a que las importantes diferencias salariales observadas entre hombres y mujeres en este sector productivo tienen su base, tanto en algunas cláusulas contractuales como en contratos mercantiles ajenos a la propia relación laboral en sí misma, pero que podrían combatirse desde el ámbito empresarial¹². Así, en numerosas ocasiones la desigualdad salarial en el deporte profesional no proviene de una retribución de base desigual, sino de percepciones como son los premios, patrocinios, derechos de imagen o del propio pacto de un mayor salario en el contrato individual¹³. De hecho, un reciente estudio realizado por BBC Sport, en el que se analizó la estructura salarial de 44 disciplinas deportivas, puso de manifiesto que en 35 de ellas se retribuía de igual modo a mujeres que a hombres, siendo otros los factores que causaban la desigualdad salarial¹⁴.

Tal como muestra la encuesta *Global sports salaries survey*, esta desigualdad salarial, tan llamativa en el ámbito del deporte profesional, encuentra su máximo exponente en el fútbol. En este sentido, cabe destacar que el equipo nacional femenino estadounidense percibe un salario casi cuatro veces menor que el masculino¹⁵.

A continuación, se analizarán estas causas que originan las diferencias salariales entre los deportistas profesionales, tanto las vinculadas a la relación laboral como las que tienen su origen en factores ajenos a la misma.

¹⁰ En este sentido, véase RODRÍGUEZ-PIÑEIRO y BRAVO-FERRER, M.: «Igualdad y no discriminación en el empleo», en *Derecho y conocimiento*, vol. 1, pp. 481 y ss.

¹¹ En este sentido, MARTÍNEZ MORENO señala que «no toda diferencia retributiva se traduce automáticamente en una desigualdad injusta o en una discriminación contraria al orden constitucional», pues es posible justificarla con base en factores objetivos. En MARTÍNEZ MORENO, C.: «Brecha salarial y discriminación laboral por razón de sexo», en AA.VV.: *Brecha de género y universidad: dos realidades que se retroalimentan*, Bomarzo, Albacete, 2020, p. 24.

¹² Véase el estudio *El trabajo decente en el mundo del deporte*, Foro de diálogo mundial sobre el trabajo decente en el mundo del deporte, OIT, Ginebra, 2019. Documento disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/meetingdocument/wcms_728123.pdf

¹³ Puede consultarse un análisis en profundidad de estas cuestiones en MARÍN MALO, M.: *La desigualdad salarial por razón de sexo y género en el deporte profesional. Una perspectiva jurídico-laboral*, Colex, A Coruña, 2023, p. 111.

¹⁴ Dicho estudio puede consultarse en «Prize money in sport», *BBC Sports*, 2017. Documento disponible en: <https://www.bbc.com/sport/40300519>

¹⁵ MC CARTHY, N.: «Soccer's ridiculous gender wage gap. Infographic», en *Forbes*, 2017. Documento disponible en: <https://www.forbes.com/sites/niallmccarthy/2017/11/28/soccers-ridiculous-gender-wage-gap-infographic/?sh=76ef30aa7b08>

1. El origen de la desigualdad salarial en factores laborales

Para analizar los factores laborales que generan desigualdad salarial en el ámbito del deporte profesional se debe centrar la atención en las condiciones laborales de aquellos deportistas que ejercen su actividad por cuenta ajena¹⁶. Es decir, al servicio de una entidad deportiva, quien los contrata para ello y donde se dan las notas características de cualquier otra relación laboral como son la dependencia, la ajenidad, la voluntariedad o la retribución¹⁷; siendo el objeto del contrato la práctica de una determinada disciplina deportiva por parte del trabajador¹⁸.

Dentro de las cláusulas que regulan esta relación laboral se pueden encontrar factores causantes de la desigualdad salarial entre mujeres y hombres tanto en el ámbito convencional como en el propio contrato individual. Además, existen otros factores que afectan, de forma indirecta, a esta desigualdad salarial.

1.1. El amateurismo en el deporte como medio para evitar el reconocimiento de la relación laboral

En el ámbito del deporte profesional, la concreción de la existencia de relación laboral entre el club o entidad deportiva y el deportista no resulta sencilla. En numerosas ocasiones, se establece una relación amateur cuando, de lo que se trata, es de una relación laboral retribuida¹⁹. La diferencia, tal como ha señalado GARCÍA CABA es clara. Se estará ante una relación en la que el deportista es aficionado cuando los participantes en esa competición no vayan a percibir ningún ingreso²⁰. En contraposición, la relación laboral en el deporte profesional será «*aquella en la que los participantes perciben o pueden percibir emolumentos de diversa naturaleza por el simple hecho de participar en la competición*»²¹. Con todo, la diferenciación no siempre es sencilla. En ocasiones, el club o entidad deportiva abona al deportista aficionado una serie de importes destinados a cubrir los gastos generados por el desplazamiento para participar en una determinada competición. Estos importes son variables, y no mantienen una periodicidad fija. Cuando el importe percibido por el deportista adolece de las características propias para calificarlo como salario, se estará, al menos presuntamente, ante una relación laboral de carácter especial entre el club o entidad deportiva y el deportista profesional²².

¹⁶ En este sentido, FERNÁNDEZ COLLADOS, M. B.: en «Mujer y deporte desde la perspectiva del Derecho del Trabajo», en MARCOS CARDONA, M. y SELMA PENALVA, V. (Dirs.); MIRAS MARÍN, N. (Coord.) *et al.*: *Derecho del deporte y del entretenimiento*, Aranzadi, Cizur Menor, 2020, p. 58.

¹⁷ Así lo ha señalado la STS de 2 de abril de 2009 (rec. 4391/2007) en su FD Tercero.

¹⁸ En este sentido, véase BASTERRA HERNÁNDEZ, M.: *La relación laboral de los deportistas profesionales*, Aranzadi, Cizur Menor, 2022, pp. 19 y ss.

¹⁹ Algunos datos ponen de manifiesto que esta realidad es mayor en el deporte femenino. Así, hasta un 70% de las jugadoras de fútbol sala femenino carecía de un contrato por escrito y solo un 15 % contaba con un contrato laboral propiamente dicho. Puede consultarse *SWAFE Proyect*, Asociación de Jugadoras de Fútbol Sala, Madrid, 2017. Documento disponible en: <https://ajfs.es/download/pdf/Dossier%20Futsal%20Femenino.pdf>

²⁰ En este sentido, RODRÍGUEZ ESCANCIANO y GÓMEZ GARCÍA señalan que la normativa específica excluye el caso de los deportistas aficionados, así como de los deportistas que prestan servicios en selecciones nacionales por ausencia de las notas características de la relación laboral por cuenta ajena, en concreto la retribución en el caso del aficionado, «pues solo percibirán una compensación por sus gastos derivados de la práctica deportiva, y la voluntariedad en el segundo supuesto, por ser obligación de los deportistas profesionales acudir a la llamada de la selección nacional. En RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S. y GÓMEZ GARCÍA, F. X.: «Mujeres deportistas y relaciones laborales: puntos críticos», en *Revista Aranzadi de Deporte y Entretenimiento*, 2019, núm. 64, p. 8.

²¹ GARCÍA CABA, M. M.: «Las entidades del deporte profesional: las ligas profesionales», en PALOMAR OLMEDA, A. (Dir.) y TEROL GÓMEZ, R. (Coord.); *et. al.*: *Derecho del deporte profesional*, Aranzadi, Cizur Menor, 2017, p. 100.

²² Así lo ha manifestado el Tribunal Supremo al señalar que «*la periodicidad en el devengo y la uniformidad de su importe son indicios de naturaleza retributiva, al ser tales notas características del salario, frente a la irregularidad y variabilidad que son propias de las verdaderas compensaciones de gastos*». En STS de 2 de abril de 2009 (rec. 4291/2007), FD Cuarto. En el mismo sentido, véase CARDENAL CARRO, M.: *Deporte y Derecho. Las relaciones laborales en el deporte profesional*, Universidad de Murcia, Servicio de Publicaciones, Murcia, 1996, pp. 132 y ss.

Por otra parte, en ocasiones estos importes son muy bajos, y tanto el club o entidad deportiva como el propio deportista profesional no lo consideran una retribución correspondiente a una relación laboral. A este respecto, el Tribunal Supremo ha señalado que «*la relación laboral se determina por sus notas definitorias y no por la cuantía de una retribución mínima*». Es decir, con independencia del importe percibido, si la relación establecida entre el club y el deportista está sujeta al sometimiento de este último a las decisiones del Club, y percibiendo por parte del mismo una cantidad económica que cumpla los criterios para considerarse salario, sea este importe ajustado o no al SMI, se estará ante una relación laboral y no aficionada²³.

En todo caso, aun reconociéndose la relación como laboral, existen otras cuestiones que deben ser concretadas y que, como se ha puesto de manifiesto en los últimos meses²⁴, también generan importantes desigualdades de trato entre los deportistas profesionales de una misma disciplina deportiva. Así, cuestiones como la jornada, el horario, el equipamiento y el acceso a servicios médicos, o las medidas de conciliación de la vida profesional y familiar, incluyendo el embarazo y maternidad de la deportista profesional son cuestiones que perpetúan importantes diferencias de trato en este ámbito²⁵.

En definitiva, lograr que se reconozca la relación entre la deportista profesional y el club o entidad deportiva como laboral, así como garantizar que otras condiciones laborales son equiparables a las de sus homólogos masculinos, resulta indispensable para garantizar ciertos derechos de las deportistas profesionales entre los que se encuentra, sin duda alguna, la igualdad retributiva.

1.2. El convenio colectivo: dos textos para un mismo ámbito de aplicación

Para analizar el origen de la desigualdad salarial en este ámbito resulta imprescindible estudiar la diferencia salarial proveniente de los convenios colectivos de aplicación a los deportistas profesionales.

Una de las cuestiones que más llama la atención al analizar los (escasos) convenios colectivos en este ámbito es la propia estructura de la negociación convencional en este sector. En primer lugar, porque no existe un convenio colectivo de sector, como es lo habitual, sino que se encuentran convenios colectivos diversos para las distintas disciplinas deportivas y clubes, lo que, según algunos autores, se explica por «*las peculiaridades tan marcadas que caracterizan y singularizan cada uno de los deportes profesionales*»²⁶. En segundo lugar, es especialmente destacable que, cuando estos textos convencionales se aplican al deporte femenino, existe un texto diferenciado para el equipo masculino y para el femenino. Así ocurre con el Convenio Colectivo para la Liga de Fútbol Profesional, donde existen dos textos diferenciados en función de si se aplica a la liga masculina o femenina. Este hecho, que sería inaceptable en cualquier otro sector productivo, encuentra su justificación en la diferenciación por sexo de las competiciones deportivas que, como algunos autores han señalado, «*hace factible una negociación colectiva diferenciada para equipos femeninos y masculinos*»²⁷, y que perpetúa diferencias salariales de

²³ STS de 2 de abril de 2009 (rec. 4391/2007), FD Cuarto.

²⁴ En la negociación del II Convenio Colectivo de la Liga de Fútbol Femenina, una de sus principales exigencias ha sido eliminar la parcialidad en sus contratos de trabajo pues, si bien sus homólogos masculinos cuentan con contratos a jornada completa, el 75 % de las jugadoras tiene un contrato a tiempo parcial; si bien las exigencias de la Liga son similares para hombres y mujeres.

²⁵ Para saber más sobre otros aspectos extrasalariales que generan desigualdad salarial por razón de sexo en el deporte profesional, véase MARÍN MALO, M.: *La desigualdad por razón de sexo...*, op. cit. En todo caso, el art. 4.9 de la Ley del Deporte establece que estas condiciones deben ser iguales para los equipos masculinos y femeninos.

²⁶ En RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S. y GÓMEZ GARCÍA, F. X.: «Mujeres deportistas y relaciones laborales...», op. cit., p. 11.

²⁷ FERNÁNDEZ COLLADOS, B.: «Mujer y deporte desde la perspectiva...», op. cit., p. 58.

forma directa, pero también ciertos roles de género que afectan a las condiciones laborales de las deportistas profesionales de forma indirecta. Quienes defienden esta postura y, por tanto, el mantenimiento de los textos convencionales diferenciados, basan su argumentación en que se trata de ligas diferentes, con características económicas distintas que justifican dicho trato desigual. Señalan, así, que el desempeño del deportista profesional masculino y femenino no es comparable, y que no puede considerarse como un trabajo de igual valor; cuestión que será analizada y cuestionada en profundidad más adelante²⁸.

En materia retributiva, los convenios colectivos existentes para categorías femeninas, establecen como retribución el salario mínimo interprofesional, dejando que sea el propio contrato de trabajo donde se concrete un importe diferente de forma individual²⁹. Tan solo se establece un importe distinto al señalado en el Convenio Colectivo para las Futbolistas que prestan sus servicios en clubes de Primera División Femenina de fútbol y el Convenio Colectivo para la actividad de Baloncesto Profesional de la Liga Femenina organizada por la Federación Española de Baloncesto. Con todo, y aun teniendo en cuenta los recientes avances en esta materia realizados por las jugadoras de fútbol españolas, el importe es mínimo, manteniendo el contrato de trabajo como herramienta para pactar un salario superior. Además, en estos se observa una importante diferencia salarial de base convencional con respecto a la pactada en el convenio colectivo aplicable a sus homólogos masculinos³⁰.

En cuanto al resto de las percepciones salariales de los deportistas profesionales, también se encuentra diferencia entre lo establecido en los convenios colectivos masculinos y femeninos para percepciones vinculadas a los derechos de imagen, primas especiales, primas de partido o primas de resultados³¹.

Aun con la escasez de textos convencionales en este ámbito, cabe plantearse si el trato diferenciado y, por tanto, la separación de textos aplicables a hombres y mujeres en este ámbito está justificada. A este respecto, mantener esta diferenciación perpetua una estructura salarial desigual, además de ciertos roles de género y rompe contra la esencia del convenio colectivo de garantizar la equidad en un mismo entorno laboral, como es el de un mismo club o entidad deportiva de una misma disciplina, con independencia de que esta sea practicada por hombres o mujeres, pues existe una indudable identidad en el servicio prestado, aunque se trate de competiciones diferenciadas.

Si bien los convenios colectivos en el ámbito del deporte profesional son escasos en España, habiéndose firmado tan solo nueve, de los cuales solo tres afectan a mujeres y, de estos tres, solo uno se encuentra actualmente en vigor³², no debe infravalorarse la capacidad de esta he-

²⁸ En este sentido, véase FERNÁNDEZ COLLADOS, B.: «Mujer y deporte desde la perspectiva...», *op. cit.*, pp. 58 y ss.

²⁹ Arts. 5, 18 y 19 del CC para la actividad de ciclismo profesional; arts. 23 y 24 del CC de Balonmano profesional; arts. 27 y 29 del CC del Club Deportivo Balonmano Zamora; art. 18 del CC de Fútbol Sala; arts. 24.1.2 y 24.2 del CC para la actividad de baloncesto profesional de la Liga Femenina organizada por la Federación Española de Baloncesto y art. 18 del CC del Fútbol Sala Femenino. Pescados Rubén Burela FS.

³⁰ Así, la retribución pactada por las futbolistas de Primera División Femenina es, actualmente, de 16.000 euros (en las recientes negociaciones para la firma del II Convenio Colectivo en este ámbito se está negociando una subida salarial que garantice alcanzar los 30.000 euros anuales en 3 años), frente a los 155.000 de sus homólogos masculinos (arts. 23 y 21 de los convenios de aplicación respectivos). En el caso del baloncesto profesional, si bien la diferencia es menor, también existe; siendo la retribución mínima pactada en el convenio colectivo aplicable a la categoría femenina de 15.100 euros frente a los 28.000 de la categoría masculina (Anexo III y art. 21 de sus respectivos convenios aplicables).

³¹ Para saber más, véase MARÍN MALO, M.: *La desigualdad por razón de sexo...*, *op. cit.*, pp. 115 y ss.

³² Estos convenios son el Convenio Colectivo para las Futbolistas que prestan sus servicios en clubes de la Primera División Femenina de Fútbol (BOE 11/08/2020, núm. 2020, Código de Convenio 99100255012020); el Convenio Colectivo para la actividad de fútbol profesional (BOE 08/12/2015, núm. 293, Código de Convenio 99002305011989), el Convenio Colectivo para la actividad de baloncesto profesional de la Liga Femenina orga-

ramienta para eliminar las diferencias retributivas por razón de sexo³³. En este sentido, se ha señalado que «la negociación colectiva debe procurar tratar de manera equitativa a los jugadores y jugadoras, en tanto que el trabajo en sí es el mismo —aunque no otras circunstancias vinculadas al beneficio que se genera— su salario base debería ser el mismo, y las diferencias remuneratorias provenir, en su caso, del resto de complementos salariales»³⁴.

1.3. El pacto individual del salario como causa de desigualdad

Tal como se ha señalado en el apartado anterior, de forma genérica los convenios colectivos establecen un salario base mínimo, dejando que sea el propio contrato de trabajo individual donde se concrete un salario superior para cada deportista. Esto, en sí mismo, no debería ser un factor determinante en cuanto a la desigualdad retributiva en este ámbito productivo. Sin embargo, las condiciones laborales de la relación laboral de carácter especial del deportista profesional tienen algunas peculiaridades que pueden perpetuar dicha desigualdad.

Si se analiza la normativa aplicable en materia retributiva para los deportistas profesionales, el art. 8 RD 1006/1985, establece que la retribución a percibir por el deportista profesional será «la pactada en convenio colectivo o contrato individual». Además, el contrato de trabajo permite pactar otras primas, no incluidas por el convenio colectivo, de forma individual. Como consecuencia, los salarios entre los deportistas profesionales son muy diversos, observándose importantes diferencias no solo entre mujeres y hombres, sino también entre los propios integrantes de un mismo club, entidad deportiva, equipo o categoría profesional.

Esta práctica no está prohibida por la normativa laboral, pues el art. 3.1.c TRET establece que las partes firmantes del contrato de trabajo tendrán autonomía para pactar las condiciones laborales específicas aplicables al trabajador firmante; incluyendo las retribuciones a percibir. Sin embargo, no se permite, en ningún caso, pactar «condiciones menos favorables o contrarias a las disposiciones legales y convenios colectivos». Es decir, la libertad de las partes encuentra su límite en el resto de disposiciones legales aplicables a la relación laboral; entre las que se encuentra el derecho a la no discriminación establecido por el art. 14 CE³⁵. Con el mismo espíritu, el art. 17.1 TRET también establece que cualquier pacto del contrato individual que genere una situación discriminatoria será nulo y quedarán, automáticamente, sin efectos. El contenido de esta prohibición y su alcance en materia retributiva en el ámbito del deporte profesional se analizarán más adelante en profundidad.

En definitiva, el empresario «no está obligado a otorgar un trato igual a todos sus trabajadores, pudiendo establecer aquellas diferencias que le parezcan más convenientes en orden a

nizada por la Federación Española de Baloncesto (BOE 15/01/2008, núm. 13, Código de Convenio 9916915), Convenio Colectivo del Fútbol Sala femenino Pescados Rubén Burela FS (acuerdo colectivo), Convenio Colectivo para la actividad de ciclismo profesional (BOE 01/04/2010, núm. 79, Código de Convenio 9907355), Convenio Colectivo de Balonmano profesional (BOE 26/01/2017, núm. 22, Código de Convenio 99011755012007), Convenio Colectivo del Club Deportivo Balonmano Zamora (BOPZ 17/06/2015, núm. 75 Código de Convenio 49100052012015) y Convenio Colectivo de Fútbol Sala (BOE 22/03/2017, núm. 81, Código de Convenio 99100215012017). Arts. 5, 18 y 19 del CC para la actividad de ciclismo profesional; arts. 23 y 24 del CC de Balonmano profesional; arts. 27 y 29 del CC del Club Deportivo Balonmano Zamora; art. 18 del CC de Fútbol Sala; arts. 24.1.2 y 24.2 del CC para la actividad de baloncesto profesional de la Liga Femenina organizada por la Federación Española de Baloncesto y art. 18 del CC del Fútbol Sala Femenino. Pescados Rubén Burela FS.

³³ Así lo pone de manifiesto HERNÁNDEZ ARBONÉS, al señalar que «resulta indiscutible que el papel que juegan los convenios colectivos es esencial» en esta materia. En HERNÁNDEZ ARBONÉS, C.: «Desigualdad por razón de sexo...», *op. cit.*, p. 4.

³⁴ FERNÁNDEZ COLLADOS, B.: «Mujer y deporte desde la perspectiva...», *op. cit.*, p. 71.

³⁵ En este sentido, véase MARTÍNEZ ROCAMORA, L. G.: *Decisiones empresariales y principio de igualdad*, Cedecs Editorial, Barcelona, 1998, p. 222.

sus propios intereses empresariales»³⁶; argumento en el cual justifican las entidades deportivas la desigualdad salarial existente entre los miembros de sus equipos masculinos y femeninos. Sin embargo, y como ha señalado GONI SEIN, la normativa, tanto comunitaria como nacional en materia de igualdad retributiva pone un claro límite: «evitar que se atribuya relevancia a valores presuntamente atribuidos solo a mujeres o solo a varones y en función de las mismas se reconozca una clasificación y un nivel retributivo inferior o superior»³⁷. Por tanto, la diferencia salarial entre uno y otro deportista bien sea masculino o femenino, deberá estar basada, de forma exclusiva, en criterios que no resulten discriminatorios, lo que excluye a una base sexual para justificar dicha diferencia.

2. El rendimiento económico del deportista como causa de desigualdad salarial

Una importante parte del total de las percepciones de un deportista profesional proviene de otros conceptos no directamente salariales o de carácter variable. Así se desprende de los datos analizados por Forbes, donde, por ejemplo, se señala que, de los 136 millones de dólares percibidos por el deportista mejor pagado del mundo, 46 millones provienen de su salario como jugador y primas laborales, mientras que 90 millones tienen su origen en patrocinios, apariciones, ingresos por licencias y otros negocios vinculados, en la mayoría de las ocasiones, a su imagen³⁸. Esta cantidad es variable, y el porcentaje que supone del total de los ingresos percibidos por el deportista profesional es muy diferente entre unos y otros, viéndose afectado también por las distintas disciplinas deportivas.

Esta variabilidad está vinculada directamente con la mayor o menor visibilidad de un determinado deporte y por el interés que este suscita en los ciudadanos. Este es uno de los argumentos tradicional y masivamente utilizado para justificar la desigualdad salarial por razón de sexo en el ámbito deportivo. Sin embargo, y como se verá a continuación, no siempre es posible ampararse en él para sostener dicha justificación.

2.1. Publicidad y patrocinios como causa de la desigualdad salarial

Los ingresos percibidos por los deportistas profesionales derivados de la publicidad y los patrocinios a marcas pueden tener un doble origen: laboral y extralaboral. Su origen será laboral cuando estas percepciones provengan del propio club o entidad deportiva, que es quien firma el contrato de publicidad y patrocinios y abona una determinada cantidad a sus deportistas contratados laboralmente por estos conceptos; bien porque así lo ha previsto el convenio colectivo de aplicación o porque se ha pactado en el contrato de trabajo individual.

Sin embargo, numerosos deportistas profesionales firman contratos de forma individual con ciertas marcas y perciben una determinada cantidad por derechos de imagen o patrocinios. En estos casos, el contrato firmado por el deportista con la empresa patrocinadora o para la que se va a hacer una determinada campaña publicitaria no será un contrato de carácter laboral, sino que muchas veces será otro tipo de relación la que vincule a ambas partes.

Cuando los ingresos percibidos por estos conceptos estén vinculados a la propia relación laboral del deportista con el club o entidad deportiva, podremos hablar de desigualdad salarial y, en ciertos casos, de discriminación por razón de sexo. Sin embargo, cuando se trate de una

³⁶ Así lo ha señalado el Tribunal Supremo en su STS (Sala de lo Social) de 14 de mayo de 2014 (rec. 2328/2013), FD Segundo.

³⁷ GONI SEIN, J. L.: «La reducción de la brecha salarial de género a través de la transparencia y el registro salarial», en AA.VV.: *La discriminación de la mujer en el trabajo y las nuevas medidas legales para garantizar la igualdad de trato en el empleo*, Aranzadi, Cizur Menor, 2020, p. 86.

³⁸ *Lista Forbes de los 10 deportistas mejor pagados del mundo en 2023*, Forbes. Disponible en: <https://forbes.es/listas/272476/lista-forbes-los-10-deportistas-mejor-pagados-del-mundo-2023/>

relación ajena a la laboral, tan solo se podrá hablar de una desigualdad en los ingresos percibidos, que ni siquiera tendrá el apelativo de «salarial», por no tratarse de un ingreso considerado como salario o retribución vinculada a la relación laboral³⁹.

El art. 8 RD 1006/1985 señala que la retribución del deportista profesional incluye «*todas las percepciones que el deportista reciba del club o entidad deportiva, bien sean en metálico o en especie, como retribución por la prestación de sus servicios profesionales*». A este respecto, el art. 26 TRET establece que, para las relaciones laborales de carácter especial, el salario en especie puede superar «*el 30 % del total de las percepciones salariales del trabajador ni dar lugar a la minoración de la cuantía íntegra en dinero del salario mínimo interprofesional*». Además, deja a la negociación colectiva establecer la estructura del salario, siempre y cuando se incluya un salario base como «*retribución fijada por unidad de tiempo o de obra y, en su caso, complementos salariales fijados en función de circunstancias relativas a las condiciones personales del trabajador, al trabajo realizado o a la situación y resultados de la empresa, que se calcularán conforme a los criterios que a tal efecto se pacten*». Estos complementos salariales deben establecerse, en todo caso, con base en criterios que resulten neutros en cuanto al sexo y género del trabajador, pues de lo contrario, se incurriría en una discriminación por esta causa.

Por su parte, el art. 7.3 RD 1006/1985 establece que «*en lo relativo a la participación en los beneficios que se deriven de la explotación comercial de la imagen de los deportistas se estará a lo que en su caso pudiera determinarse por convenio colectivo o pacto individual*».

En esta materia, la mayoría de los convenios colectivos han optado por incluir como concepto salarial los derechos de imagen cedidos por el deportista al club o entidad deportiva con fines publicitarios, mientras que excluyen aquellos importes que perciba el deportista por la explotación individual de su imagen. Así, el importe percibido por parte del club o entidad deportiva, de los deportistas profesionales en concepto de derechos de imagen, deberá ser considerado salario⁴⁰.

Este concepto salarial genera importantes desigualdades entre mujeres y hombres en el ámbito del deporte profesional, pues los patrocinadores prefieren invertir en el deporte y los deportistas masculinos frente a los femeninos, ya que su visibilidad es mucho mayor⁴¹; a pesar del creciente interés de la sociedad en el deporte femenino y de los esfuerzos realizados por las administraciones públicas para aumentar su visibilidad. Además, la inversión en patrocinios realizada a equipos y deportistas femeninas es menor que la de sus homólogos masculinos, por lo que esta desigual inversión acaba transformándose en una desigualdad retributiva vinculada al sexo⁴².

Esta causa de desigualdad salarial indirecta resulta especialmente compleja a la hora de plantear herramientas para acabar con ella, pues al tratarse de contratos no vinculados direc-

³⁹ Para saber más, véase PALOMAR OLMEDA, A. y DESCALZO GONZÁLEZ, A.: *Los derechos de imagen en el ámbito del deporte profesional. Especial referencia al fútbol*, Dykinson, Madrid, 2001.

⁴⁰ En este sentido, véase STS de 18 de noviembre de 2009 (rec. 6446/2003), FD Segundo. También STS de 19 de julio de 2010 (rec. 4396/2007), de 4 de noviembre de 2010 (rec. 2080/2007) y de 28 de enero de 2011 (rec. 4201/2007).

⁴¹ *Research Report: big Deal? The case for comercial investment in Women's sport*, Commision on the Future of Women's, Women in Sport, Reino Unido, 2011. Así lo ponen de manifiesto las propias empresas al reconocer que «se patrocinan preferiblemente actividades maculinas porque permiten conseguir más presencia en los medios» y porque «sus actividades son más fáciles de encontrar en el mercado». En TORRES-ROMAY, E. y GARCÍA-MIRÓN, S.: «Patrocinio deportivo femenino. Situación actual y tendencias», en *Comunicación y género*, 3 (2), 2020, p. 93.

⁴² En este sentido, véase TORRES-ROMAY, E. y GARCÍA-MIRÓN, S.: «Patrocinio deportivo femenino. Situación actual y tendencias», en *Comunicación y género*, 3 (2), 2020, p. 130.

tamente a la actividad laboral, sino dependientes de un tercero (la empresa patrocinadora o que publicita), la posibilidad de adoptar mecanismos de control es realmente complicada; si bien desde los poderes públicos se trabaja desde hace años para lograr implantar medidas que reduzcan la brecha salarial entre los deportistas profesionales vinculada a este factor⁴³.

2.2. El impacto del deporte femenino en los medios de comunicación como origen de la desigualdad salarial

La visibilidad que el deporte femenino tiene en los medios de comunicación está intrínsecamente vinculada a la desigualdad salarial por razón de sexo derivada de publicidad y patrocinios en este ámbito, y analizada en el apartado anterior. Debe tenerse en cuenta que una de las principales razones que llevan a una empresa a elegir un equipo o deportista profesional para patrocinar o para hacer una determinada publicidad de su marca es la visibilidad que este tiene en medios de comunicación y, por tanto, la repercusión y cantidad de ocasiones en la que su imagen aparecerá en los mismos vinculada a la de ese deportista o entidad deportiva concreta⁴⁴.

El ámbito deportivo está extremadamente mediatizado, y los datos de audiencia de una determinada competición determinan, habitualmente, el valor comercial de un deportista o equipo para el club o entidad deportiva. Así, hay autores que han señalado que el valor de un deporte se basa, principalmente, en la asistencia al evento y la audiencia televisiva del mismo⁴⁵. Así, la UNESCO ha señalado que los medios de comunicación son un importante agente en la lucha por alcanzar la igualdad entre los deportes y entre deportistas masculinos y femeninos⁴⁶.

La forma en que esto afecta a la retribución de las deportistas profesionales es clara: a mayores ingresos para la empresa en estos conceptos, mayor retribución para los deportistas que los generan; vinculando así los ingresos de estos trabajadores a los beneficios que generan para el club o entidad deportiva⁴⁷.

Esta forma de repartir los beneficios generados por un grupo de trabajadores para la empresa, en principio, no presenta ningún problema legal; como tampoco que ello suponga un trato desigual entre trabajadores. Sin embargo, la poca presencia del deporte femenino en los medios y la forma en que este es tratado genera una importante desigualdad que debe ser abordada con objeto de reducirla a medio y largo plazo⁴⁸.

2.3. Los premios como factor causante de desigualdad

Los premios otorgados para una misma competición en la categoría masculina y femenina han sido diferentes durante décadas. Esta diferencia, que implicaba un premio de menor cuantía

⁴³ Las principales medidas adoptadas por las administraciones públicas y otras entidades comunitarias e internacionales dirigidas al logro de este objetivo pueden consultarse en MARÍN MALO, M.: *La desigualdad por razón de sexo y género en el deporte profesional. Una perspectiva jurídico-laboral*, Colex, A Coruña, 2023, pp. 169 y ss.

⁴⁴ En este sentido, véase TORRES-ROMAY, E. y GARCÍA-MIRÓN, S.: «Patrocinio deportivo femenino...», *op. cit.*, pp. 93 y ss.

⁴⁵ En PERRY, M. y RAMISCAL, K.: «Women's sport: If we build it, they will come», en *Mumbrella*, marzo 2019, p. 1. Documento disponible en: <https://mumbrella.com.au/womens-sport-if-we-build-it-they-will-come-568804>

⁴⁶ «Igualdad de género en los medios deportivos», UNESCO, 2023. Documento disponible en: <https://en.unesco.org/themes/gender-equality-sports-media>

⁴⁷ En este sentido, véase MARTÍNEZ GIRÓN, J. y ARUFE VARELA, A.: *Deporte profesional de-generado. Un estudio sobre feminismo radical*, Atelier, Barcelona, 2017, pp. 90 y ss.

⁴⁸ En este sentido, véase MARÍN MALO, M.: *La desigualdad salarial por razón de sexo y género en el deporte profesional. Una perspectiva jurídico-laboral*, Colex, A Coruña, 2023, pp. 138 y ss. En similar sentido, FERNÁNDEZ MORILLO, C. (Dir.) et al.: *Estudio sobre género y deporte en televisión*, Consejo Audiovisual de Andalucía, 2008, p. 4. Documento disponible en: https://www.consejoaudiovisualdeandalucia.es/sites/default/files/publicaciones/estudio_sobre_gxnero_y_deporte_en_televisixn_2008.pdf

a las categorías femeninas, ha supuesto, durante años, la perpetuación de la desigualdad salarial por razón de sexo en el ámbito deportivo.

Sin embargo, en la actualidad, la Ley del Deporte establece que los premios para las categorías masculinas y femeninas de una misma disciplina deportiva y categoría deben ser iguales⁴⁹. Esta imposición legal supone un importante avance en la materia; pero continúa siendo insuficiente, pues solo afecta a aquellas competiciones deportivas organizadas por federaciones deportivas y ligas profesionales, quedando fuera aquellas organizadas por cualquier otra entidad deportiva.

El papel de los organismos públicos, tanto nacionales como internacionales en esta materia, es de especial e incuestionable importancia. Debe tenerse en cuenta que numerosas competiciones y, por tanto, sus premios, son organizados, promovidos y financiados por entidades públicas que van desde Ayuntamientos y Municipios hasta Comunidades Autónomas o entidades nacionales. Con todo, debe señalarse que la brecha salarial vinculada a los premios se reduce cada año. Así, en la actualidad un 83 % de los deportes ha igualado sus premios para las categorías masculinas y femeninas, aunque aún queda un importante camino por recorrer en esta materia⁵⁰.

3. La justificación de la desigualdad salarial por razón de sexo en el deporte profesional: una revisión a la luz del art. 28 TRET

En los últimos años, los organismos comunitarios y nacionales han realizado un importante esfuerzo en materia legislativa, para lograr la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres en todos los ámbitos de la sociedad, prestando especial atención a la brecha salarial y estableciendo numerosas medidas dirigidas a acabar con la misma.

Sin embargo, el ámbito del deporte profesional se muestra impermeable a estas medidas, y la brecha salarial se mantiene inmóvil pese a ser un ámbito productivo al que, como se ha señalado anteriormente, debe aplicársele la normativa laboral en aquellas cuestiones que no son específicamente reguladas en su normativa.

Igualmente, y como también ha sido señalado, la normativa laboral no pretende establecer un mismo salario para todos los trabajadores; ni siquiera para los trabajadores que desarrollan un mismo trabajo (pese a que la redacción del texto legal así lo manifieste); sino que el objetivo del legislador es garantizar que el salario será el mismo por un trabajo de igual valor, siempre y cuando no existan razones objetivas y neutras en cuanto a cualquier causa discriminatoria que justifiquen una diferencia.

Tras las últimas reformas legislativas en esta materia, y con el objeto de analizar si en el deporte profesional existe, más allá de la innegable desigualdad, una discriminación salarial por razón de sexo resulta imprescindible analizar en profundidad el contenido normativo y su aplicación práctica en este ámbito tan específico.

3.1. La necesaria garantía de un mismo salario para un trabajo de igual valor

El art. 17.1 TRET recoge la expresa prohibición de discriminar a cualquier trabajador en sus condiciones de trabajo al señalar que *«se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que den lugar en el empleo, así como en materia de retribuciones,*

⁴⁹ Art. 4.9 Ley del Deporte.

⁵⁰ «Prize money in sport», BCC, 2017. Documento disponible en: <https://www.bbc.com/sport/40300519>

jornada y demás condiciones de trabajo, a situaciones de discriminación directa o indirecta» basado en diversos factores entre los que se encuentra el sexo y el género.

El legislador, en su afán por asegurar el cumplimiento de dicho derecho constitucionalmente protegido a la no discriminación en cualquier ámbito, ha incluido en la recientemente aprobada Ley 39/2022, de 30 de diciembre del Deporte similar prohibición al señalar, en su art. 4.9 que «las federaciones deportivas españolas y las ligas profesionales estarán obligadas a garantizar un trato igualitario entre ambos sexos en eventos y competiciones deportivas», asegurando, en concreto, igualdad en las condiciones económicas, retributivas y en materia de premios entre las competiciones femeninas y masculinas de una misma disciplina deportiva.

Por otra parte, el Consejo Superior de Deportes se viene impulsando, desde hace décadas, la igualdad entre hombres y mujeres en todos los aspectos deportivos, tanto desde su práctica hasta la retribución de la misma por parte de clubes y entidades deportivas.

En materia salarial, son numerosos los textos legales que establecen medidas para lograr la igualdad retributiva en todas las actividades profesionales. Así, en materia comunitaria, la directiva 2023/970 del Parlamento Europeo y del Consejo de 10 de mayo de 2023 refuerza el principio de igualdad de retribución entre mujeres y hombres por un mismo trabajo o trabajo de igual valor a través de medidas de transparencia en esta materia. Estas medidas están específicamente recogidas internamente en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres (en adelante, RD 902/2020), que establece diversos mecanismos dirigidos a la identificación de los factores que causen desigualdad salarial en una determinada empresa o sector productivo como son el registro salarial detallado o las auditorías de empresa. Pero la búsqueda de una igualdad retributiva entre mujeres y hombres no es algo novedoso. La Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948 ya establecía, en su art. 23.2 el derecho a igual salario por trabajo igual sin que pudiese haber discriminación en esta materia⁵¹.

El texto estatutario, recientemente modificado, busca garantizar un salario igual a todos los trabajadores que realicen, no solo un mismo trabajo, sino también a aquellos que desempeñen un trabajo de «igual valor», tal como establece el art. 28 TRET. Sin embargo, y pese a la reciente reforma de dicho artículo dirigida a garantizar este derecho, el Tribunal Constitucional ya se había manifestado en esta línea en la Sentencia núm. 286/1994, de 27 de octubre (rec. 175/1994) al señalar que «*el principio de no discriminación en materia salarial entraña el mantenimiento de una concepción de estricta igualdad salarial, no solo cuando existe identidad de trabajo sino —en consonancia con las reglas interpretativas sobre esta materia emanadas de la jurisprudencia del TJCE y asumidas, vía art. 10.2 CE por este Tribunal— cuando se detecta la existencia de un trabajo de igual valor*»⁵².

Cabe, pues, preguntarse, qué debe entenderse por «trabajo de igual valor», y si los deportistas profesionales de una misma disciplina deportiva, adscritos a un mismo club o entidad deportiva y que compiten en un mismo nivel, siendo lo único que diferencia su prestación deportiva que su participación es en la categoría masculina o femenina, realizan un trabajo que debe ser considerado «de igual valor» o son trabajos distintos y que, por tanto, justificarían un salario desigual.

⁴⁹ Art. 4.9 Ley del Deporte.

⁵⁰ «Prize money in sport», BCC, 2017. Documento disponible en: <https://www.bbc.com/sport/40300519>

⁵¹ Este no es el único documento a nivel supranacional que así lo recoge desde hace años. El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966) se manifestó en el mismo sentido, así como numerosos documentos aprobados por la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW) (1989).

⁵² FJ Tercero.

El art. 28 TRET no solo establece la obligación de retribuir de igual forma a aquellos trabajadores que realizan un trabajo de igual valor, sino que procura establecer ciertas pautas o criterios objetivos para determinar cuándo se está ante dos trabajos de igual valor. Así, el legislador pretende que la empresa analice el contenido de sus puestos de trabajo con base en criterios que resulten neutros en cuanto a cualquier forma de discriminación, incluida el sexo y el género, y que determine si algunos de ellos, pese a no ser sustancialmente idénticos, aportan un mismo valor a la empresa.

En este sentido, el Tribunal Constitucional ha señalado que, para determinar qué se entiende por «trabajo de igual valor», *«el criterio de comprobación no puede ser la identidad formal de las tareas, sino la igualdad del valor del trabajo»*⁵³. Para ello, se debe *«efectuar una comparación del trabajo de la mujer y del hombre con relación a los requisitos de la tarea desempeñada y de la naturaleza de la misma»* con base en criterios neutros y características comunes a ambos sexos⁵⁴. Así lo establece la STJCE de 26 de junio de 2001 (C-381/99) al señalar que el sistema retributivo *«deberá basarse sobre criterios comunes a los trabajadores masculinos y femeninos, y establecerse de forma que excluya las discriminaciones por razón de sexo»*⁵⁵.

Para determinar si dos trabajos son «de igual valor», el art. 28 TRET señala que deberán tenerse en cuenta *«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»*. Por tanto, para determinar si se trata de dos trabajos de igual valor, deberán analizarse los factores señalados con criterios que garanticen su objetividad⁵⁶. En definitiva, lo que debe realizarse es un análisis de los factores señalados por el art. 28 TRET y determinantes del salario para determinar si dos trabajadores están en una situación comparable, permitiendo así *«suministrar una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, que elimine la presunción de discriminación por razón de sexo»*⁵⁷.

3.2. Posible justificación objetiva de la desigualdad salarial en el deporte profesional

Como se ha venido señalando, si bien es cierto que el empresario está obligado a garantizar una retribución igual para los trabajos considerados «de igual valor», esto no implica que no pueda justificarse una desigualdad salarial cuando la misma sea *«adecuada o necesaria, o pueda justificarse con criterios objetivos que no estén relacionados con el sexo»*⁵⁸.

Tal como ha señalado el Tribunal Constitucional, para demostrar que la desigualdad salarial existente no es causa de discriminación, no es suficiente con demostrar dicha objetividad en cuanto a un único puesto de trabajo, sino que debe analizarse el conjunto de la empresa⁵⁹. Es decir, no solo debe garantizarse que la clasificación profesional establece funciones distintas, sino, además, que dicha clasificación profesional no provoca una discriminación salarial indirecta por razón de sexo.

Así pues, para determinar si en el deporte profesional existe discriminación salarial, más allá de la desigualdad existente, deben analizarse los factores señalados hasta el momento en este

⁵³ STC núm. 286/1994, de 27 de octubre (re. 175/1994), FJ Tercero.

⁵⁴ POQUET CATALÁ, R.: «El tratamiento legal de la discriminación salarial por razón de sexo en los momentos actuales», en *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, núm. 116, 2015, p. 144.

⁵⁵ Apartado 5.

⁵⁶ En este sentido, véase STJUE de 28 de febrero de 2013 (C-427/11), en su apartado 27.

⁵⁷ STC núm. 286/1994, de 27 de octubre (rec. 175/1994, Antecedente Tercero. En similar sentido, véase STJUE de 28 de febrero de 2013 (C-427/11) apartado 27.

⁵⁸ STJCE de 26 de junio de 2001 (C-381/99), apartado 80.

⁵⁹ STC núm. 147/1995, de 16 de octubre (rec. 652/1993), FJ Sexto.

ámbito, con objeto de determinar si dos personas que practican una misma disciplina deportiva, con unas similares exigencias de preparación física y vinculadas a un mismo club o entidad deportiva pueden tener salarios diferenciados, aun cuando el convenio colectivo aplicable sea distinto.

En cuanto a las condiciones educativas y de formación, debe señalarse que, en el ámbito del deporte profesional, no se exige ninguna titulación o formación específica para la práctica de una determinada disciplina deportiva. Basta, así, con destacar en la práctica de dicho deporte y mantener una forma física que permita alcanzar unos resultados específicos en dicho ámbito. Esto, a excepción de ciertas disciplinas deportivas, como el automovilismo u otras análogas que sí exigen una titulación, aunque no es un requisito habitualmente exigido en este ámbito.

Así, lo que se debería plantear en este ámbito es un análisis de las condiciones psico-físicas exigidas a los deportistas, pues es lo que se exige por parte de los clubes y entidades deportivas a sus trabajadores⁶⁰.

En cuanto a la naturaleza de las funciones y tareas efectivamente encomendadas, el art. 4.2.a RD 902/2020 establece que se entenderá por tales al «*contenido esencial de la relación laboral, tanto en atención a lo establecido en la ley o en el convenio colectivo como en atención al contenido efectivo de la actividad desempeñada*». Así, no se hace referencia exclusivamente a las actividades que se desarrollan por el trabajador, sino a cualquier otra que, legal o convencionalmente, pudiera serle encomendada⁶¹.

A la hora de valorar estas actividades realizadas por el trabajador, los factores a aplicar deben resultar neutros, no solo en cuanto al sexo y género, sino también de forma colectiva, evitando incurrir en una discriminación indirecta. Así, un ejemplo sería dar más valor a aquellas tareas que requieren un esfuerzo físico frente a otras que requieran un esfuerzo mental. Es decir, para determinar que el criterio de valoración aplicado es neutro, no puede darse más valor a «*aquellos factores o cualidades predominantemente poseídos por el género masculino, salvo que por la naturaleza del trabajo se requieran dichos factores y dicho trabajo tenga un valor específico diferenciado*»⁶².

Lo expuesto en este sentido invalida de forma directa el argumento, tan usado en el ámbito deportivo, para justificar la diferencia retributiva entre los deportistas profesionales que se basa en las diferencias físicas de estos.

Por último, si atendemos al criterio de analizar las condiciones profesionales, de formación y laborales del puesto de trabajo, así como al propio desempeño del trabajo, debe tenerse en cuenta que, más allá de las ya analizadas condiciones de formación, se debe prestar especial atención, en el ámbito deportivo, a las condiciones laborales y al desempeño del trabajo. En cuanto a las primeras, si se analiza la jornada laboral del deportista profesional, el art. 7 RD 1006/1985 establece que «*el deportista profesional está obligado a realizar la actividad deportiva para la que se le contrató en las fechas señaladas*», es decir, cuando haya una determinada competición. Además, y atendiendo a lo establecido en el art. 9 del citado Real Decreto, la jornada laboral del deportista profesional «*no se limita a la práctica de la actividad deportiva en competiciones, sino que incluye el tiempo de entrenamiento o preparación física y técnica que el club o entidad deportiva considere oportuno*»⁶³.

⁶⁰ En este sentido, véase D'ANGELO, C. y TAMBURRINI, C.: «Las atletas intersexuales y la equidad de género: ¿Son sexistas las normas del COI?», en *Archivos de Medicina del Deporte*; núm. 30, vol. 2; pp. 104 y ss.

⁶¹ En este sentido, véase STJUE de 28 de febrero de 2013 (C-427/11) apartado 31.

⁶² STC núm. 147/1995, de 16 de octubre (rec. 652/1993, FJ Segundo. En este sentido, véase MARÍN MALO, M.: «Discriminación salarial indirecta y los sistemas de valoración de puestos de trabajo», en *Femeris. Revista Multidisciplinar de Estudios de Género*, vol. 6, núm. 2, 2021, p. 12.

⁶³ MARÍN MALO, M.: *La desigualdad salarial por razón de sexo...*, op. cit., p. 151.

Teniendo en cuenta lo anterior, no se podrá justificar un salario desigual entre los deportistas profesionales que compiten en una misma disciplina y categoría con el argumento de que sus trabajos son distintos, pues existe una identidad exacta de las tareas encomendadas en ambos casos. El club o entidad deportiva exigirá una determinada condición física, que permita la práctica del deporte con el máximo rendimiento. Además, exigirá ganar las competiciones, asistir a las mismas, a los entrenamientos o a las concentraciones de equipos cuando sea preciso. Se le exigirá, en definitiva, que haga todo lo posible por ganar; con independencia de su sexo. No puede considerarse, pues, que las condiciones laborales sean distintas.

En conclusión, no parece justificable, atendiendo al contenido normativo actual, tanto de la normativa laboral general como de la específica para el ámbito del deporte profesional, mantener una diferencia salarial entre los deportistas profesionales de un mismo club o entidad deportiva, pues no se encuentran criterios neutros en cuanto al género suficientes para determinar dicha desigualdad como legítima.

III. CONCLUSIONES

Tras lo expuesto hasta el momento, conviene realizar unas breves conclusiones en la materia abordada.

En primer lugar, los datos ponen de manifiesto que la brecha salarial existente entre mujeres y hombres encuentra uno de sus máximos exponentes en el ámbito del deporte profesional.

La desigualdad salarial en el ámbito del deporte profesional tiene su origen en factores tanto laborales como ajenos a la propia relación laboral. Sin embargo, los factores causantes de esta desigualdad son, al igual que en otros ámbitos de la sociedad, el mantenimiento de los roles de género que en este ámbito suponen, además, la separación entre competiciones masculinas y femeninas, lo que tiene un impacto directo en las diferencias salariales en este sector.

Atendiendo a las causas laborales de dicha brecha salarial, destaca que, en este ámbito, existen en la actualidad convenios colectivos diferenciados para la categoría masculina y femenina de una misma disciplina deportiva y nivel de competición, donde, además, se constata identidad entre empresa y trabajadores; siendo la única diferencia observable el sexo de estos últimos. Así, mantener una doble realidad convencional en este ámbito no hace sino perpetuar la desigualdad salarial.

El contrato individual, por otra parte, es un factor desencadenante de importantes desigualdades retributivas en el ámbito del deporte profesional, no solo entre deportistas de distinto sexo, sino dentro de un mismo equipo o categoría competitiva, pues es habitual que se pacten salarios en el contrato individual mayores o diferenciados entre los jugadores. En este caso, y siempre y cuando la empresa pueda demostrar que el criterio utilizado para abonar una retribución mayor a uno u otro trabajador es neutro en cuanto a características personales de estos que pudieran incurrir en un trato discriminatorio, no existe impedimento legal para la desigualdad salarial.

En cuanto a los factores extralaborales que causan dicha desigualdad, poco se puede objetar. Cuando es el propio deportista profesional quien, de forma individual y sin vinculación a su relación laboral, firma un contrato de publicidad o patrocinio, la contraprestación económica marcada por el mismo quedará a la libertad de las partes, sin que pueda entenderse que existe discriminación en este caso.

IV. BIBLIOGRAFÍA CITADA

- VII Informe Brecha salarial y techo de cristal, GESTHA, 2023. Documento disponible en: <https://www.gestha.es/index.php?seccion=actualidad&num=1296>
- 2021 Report on gender equality in the EU, European Commission, 2021. Documento disponible en <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/11d9cab1-fa52-11eb-b520-01aa75ed71a1>
- El trabajo decente en el mundo del deporte, Foro de diálogo mundial sobre el trabajo decente en el mundo del deporte, OIT, Ginebra, 2019. Documento disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/meetingdocument/wcms_728123.pdf
- Encuesta Anual de Estructura Salarial, INE, 2023. Datos disponibles en: <https://datos.gob.es/es/catalogo/ea0010587-encuesta-anual-de-estructura-salarial>
- «Igualdad de género en los medios deportivos», UNESCO, 2023. Documento disponible en: <https://en.unesco.org/themes/gender-equality-sports-media>
- Informe UGT sobre la Brecha salarial, UGT, 2022. Documento disponible en: <https://www.observatorioigualdadyempleo.es/situacion-de-la-brecha-salarial-en-espana-y-europa/>
- La discriminación y el derecho a la no discriminación, CNDDHH, México, 2012, p. 5. Documento disponible en: <https://www.cndh.org.mx/sites/all/doc/cartillas/2015-2016/43-discriminacion-dh.pdf>
- Lista Forbes de los 10 deportistas mejor pagados del mundo en 2023, Forbes. Disponible en: <https://forbes.es/listas/272476/lista-forbes-los-10-deportistas-mejor-pagados-del-mundo-2023/>
- «Prize money in sport», BBC Sports, 2017. Documento disponible en: <https://www.bbc.com/sport/40300519>
- Research Report: big Deal? The case for comercial investment in Women's sport, Commision on the Future of Women's, Women in Sport, Reino Unido, 2011.
- SWAFE Proyect, Asociación de Jugadoras de Fútbol Sala, Madrid, 2017. Documento disponible en: <https://ajfs.es/download/pdf/Dossier %20Futsal %20Femenino.pdf>
- BASTERRA HERNÁNDEZ, M.: *La relación laboral de los deportistas profesionales*, Aranzadi, Cizur Menor, 2022.
- CARDENAL CARRO, M.: *Deporte y Derecho. Las relaciones laborales en el deporte profesional*, Universidad de Murcia, Servicio de Publicaciones, Murcia, 1996.
- D'ANGELO, C. y TAMBURRINI, C.: «Las atletas intersexuales y la equidad de género: ¿Son sexistas las normas del COI?», en *Archivos de Medicina del Deporte*, núm. 30, vol. 2.
- FERNÁNDEZ COLLADOS, M. B.: en «Mujer y deporte desde la perspectiva del Derecho del Trabajo», en MARCOS CARDONA, M. y SELMA PENALVA, V. (Dirs.); MIRAS MARÍN, N. (Coord.); et al.: *Derecho del deporte y del entretenimiento*, Aranzadi, Cizur Menor, 2020, pp. 57-74.
- FERNÁNDEZ MORILLO, C. (Dir.); et al.: *Estudio sobre género y deporte en televisión*, Consejo Audiovisual de Andalucía, 2008. Documento disponible en: https://www.consejoaudiovisual-deandalucia.es/sites/default/files/publicaciones/estudio_sobre_gxnero_y_deporte_en_televisixn_2008.pdf
- GARCÍA CABA, M. M.: «Las entidades del deporte profesional: las ligas profesionales», en PALOMAR OLMEDA, A. (Dir.) y TEROL GÓMEZ, R. (Coord.); et al.: *Derecho del deporte profesional*, Aranzadi, Cizur Menor, 2017.
- GOÑI SEIN, J. L.: «La reducción de la brecha salarial de género a través de la transparencia y el registro salarial», en AA.VV.: *La discriminación de la mujer en el trabajo y las nuevas medidas legales para garantizar la igualdad de trato en el empleo*, Aranzadi, Cizur Menor, 2020, pp. 81-115.
- HERNÁNDEZ ARBONÉS, C.: «Desigualdad por razón de sexo en el deporte profesional», en *Iusport*, 2020.

- MC CARTHY, N.: «Soccer's ridiculous gender wage gap. Infographic», en *Forbes*, 2017. Documento disponible en: <https://www.forbes.com/sites/niallmccarthy/2017/11/28/soccers-ridiculous-gender-wage-gap-infographic/?sh=76ef30aa7b08>
- MARÍN MALO, M.: *La desigualdad salarial por razón de sexo y género en el deporte profesional. Una perspectiva jurídico-laboral*, Colex, A Coruña, 2023.
- MARTÍNEZ MORENO, C.: «Brecha salarial y discriminación laboral por razón de sexo», en AA.VV.: *Brecha de género y universidad: dos realidades que se retroalimentan*, Bomarzo, Albacete, 2020, pp. 23-58.
- MARTÍNEZ ROCAMORA, L.G.: *Decisiones empresariales y principio de igualdad*, Cedecs Editorial, Barcelona, 1998.
- PAGÁN MARTÍN-PORTUGUÉS, F.: *Los derechos «comunes» del deportista profesional*, Universidad Rey Juan Carlos, Madrid, 2015.
- PALOMAR OLMEDA, A. y DESCALZO GONZÁLEZ, A.: *Los derechos de imagen en el ámbito del deporte profesional. Especial referencia al fútbol*, Dykinson, Madrid, 2001.
- PERRY, M. y RAMISCAL, K.: «Women's sport: If we build it, they will come», en *Mumbrella*, marzo 2019. Documento disponible en: <https://mumbrella.com.au/womens-sport-if-we-build-it-they-will-come-568804>
- MARÍN MALO, M.: «Discriminación salarial indirecta y los sistemas de valoración de puestos de trabajo», en *Femeris. Revista Multidisciplinar de Estudios de Género*, Vol. 6, núm. 2, 2021, pp. 34-60.
- MARTÍNEZ GIRÓN, J. y ARUFE VARELA, A.: *Deporte profesional de-generado. Un estudio sobre feminismo radical*, Atelier, Barcelona, 2017.
- POQUET CATALÁ, R.: «El tratamiento legal de la discriminación salarial por razón de sexo en los momentos actuales», en *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, núm. 116, 2015, pp. 135-156.
- RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S. y GÓMEZ GARCÍA, F.X.: «Mujeres deportistas y relaciones laborales: puntos críticos», en *Revista Aranzadi de Deporte y Entretenimiento*, 2019, núm. 64.
- RODRÍGUEZ-PÍNEIRO y BRAVO-FERRER, M.: «Igualdad y no discriminación en el empleo», en *Derecho y conocimiento*, vol. 1, pp. 463-488.
- TORRES-ROMAY, E. y GARCÍA-MIRÓN, S.: «Patrocinio deportivo femenino. Situación actual y tendencias», en *Comunicación y género*, 3 (2), 2020, pp. 125-137.