



# REVISTA DERECHO SOCIAL Y EMPRESA

## **LAS RELACIONES LABORALES DE CARÁCTER ESPECIAL: CUESTIONES DE ACTUALIDAD**

NÚMERO 22, ENERO DE 2025

ENERO A JUNIO DE 2025, FECHA DE CIERRE DICIEMBRE DE 2024

### LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN DE LOS DEPORTISTAS PROFESIONALES: DIFICULTADES PRÁCTICAS

**Julia Dormido Abril**

ENTIDADES EDITORAS



ISSN 2341-135X

# LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN DE LOS DEPORTISTAS PROFESIONALES: DIFICULTADES PRÁCTICAS

*THE CONCILIATION RIGHTS OF PROFESSIONAL ATHLETES:  
PRACTICAL DIFFICULTIES*

**JULIA DORMIDO ABRIL**

*Profesora Ayudante Doctora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social  
Universidad Complutense de Madrid*

Fecha de recepción: 13/11/2024

Fecha de aceptación: 30/11/2024

**SUMARIO:** 1. MARCO NORMATIVO. 2. ESPECIALES CONDICIONES DE TRABAJO. 3. DEPORTISTAS PROFESIONALES: SUJETOS INCLUIDOS Y EXCLUIDOS. 4. DERECHOS DE CONCILIACIÓN EN LA LEGISLACIÓN. 5. DERECHOS DE CONCILIACIÓN EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA. 6. POLÍTICAS PÚBLICAS EN MATERIA DE CONCILIACIÓN. 7. TUTELA DE LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN. 8. VALORACIONES FINALES. 9. BIBLIOGRAFÍA.

**RESUMEN:** La reciente Ley Orgánica de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres ha modificado el reglamento en el que se regula la relación laboral especial de los deportistas profesionales con motivo de la incorporación a esta última de una serie de derechos relativos a la conciliación de la vida laboral y familiar. Esta reforma, más que necesaria, sirve para imponer de manera legal tanto a las federaciones, a los clubes como a aquellas personas que se dedican profesionalmente a la actividad deportiva que se garanticen tales derechos, pues la mera remisión a las normas laborales con carácter supletorio resultaba insuficiente. De ahí, que el ejercicio de los derechos de conciliación hasta el momento resultase una quimera.

**ABSTRACT:** The recent Organic Law on equal representation and balanced presence of women and men has modified the regulations governing the special employment relationship of professional athletes on the occasion of the incorporation into the latter of a series of rights relating to the reconciliation of work and family life. This reform, more than necessary, serves to legally impose both federations, clubs and those persons who are professionally dedicated to sports activity to guarantee such rights, since the mere reference to labor regulations on a supplementary basis was insufficient. Hence, the exercise of conciliation rights has so far been a chimera.

**PALABRAS CLAVE:** Deportistas, relación laboral especial, condiciones de trabajo, conciliación laboral y familiar.

**KEYWORDS:** Athletes, special employment relationship, working conditions, work-life balance.

## 1. MARCO NORMATIVO

El marco normativo del deporte en el ordenamiento español se compone de los preceptos constitucionales, de la legislación deportiva general, los convenios colectivos, as normas de conducta o disciplina deportiva y los estatutos de las diferentes federaciones. A lo anterior, se incorporan las disposiciones relativas, de manera específica a las relaciones laborales de carácter especial de los deportistas profesionales.

En el art. 43.3 de la Constitución española –en lo sucesivo, CE– se contempla como un principio rector de la política social y económica el fomento de la educación sanitaria, la educación física y el deporte. Además, la promoción del deporte es una competencia de las Comunidades autónomas, de conformidad con lo dispuesto en el art. 148.19 CE, aunque si esta materia se estudia desde la perspectiva del Derecho del Trabajo, en cuyo caso, la parte reservada a las autonomías serán mínimas<sup>1</sup>.

Esta materia ha sido desarrollada en la Ley 39/2022, de 30 de diciembre, del Deporte –en adelante, LD–, la cual se encarga de los aspectos sobre los que no tienen competencias las Comunidades autónomas<sup>2</sup>. En concreto, todo lo relativo al régimen jurídico deportivo como pueden ser las licencias, la participación en selecciones, el cuidado de la salud, los medios de solución de conflictos y la relación laboral, entre otras materias, se desarrollan en la LD debido a su carácter transversal. De hecho, tal y como expresa la propia Exposición de Motivos de la LD, esta constituye “la primera reforma (R1) del Componente 26, relativo al «Fomento del Sector Deporte», del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia del Estado”, el cual tiene por objeto fomentar el deporte, más allá del espacio reservado al ocio, por lo que el programa lo que persigue es reestructurar y modernizar el sector para adaptarlo a la nueva realidad socioeconómica. De ahí que, como se verá en unas líneas más adelante, se concreten unas políticas de actuación para procurar la igualdad real y efectiva entre los deportistas, con independencia del género de estos.

Por otra parte, la relación de los deportistas profesionales se describe en el art. 2.1, d 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– como de carácter especial, lo que



1 Sobre el engarce de la Ley del Deporte y el Derecho del Trabajo, ROQUETA BUJ, R., “El contenido laboral de la nueva Ley del Deporte”, *Revista Aranzadi de derecho de deporte y entretenimiento*, núm. 79, 2023, p. RR-2.2 de la versión digital.

2 BOE de 31 de diciembre de 2022.

comporta que las disposiciones de la norma laboral se aplicarán de manera supletoria a la regulación en la que esta se contiene<sup>3</sup>. Esta, como es de esperar, debe respetar los derechos básicos reconocidos por la CE.

En concreto, la disposición que se ocupa de las peculiaridades que entraña la relación de los deportistas profesionales es el Real Decreto 1006/1985, de 26 de junio, por el que se regula la relación laboral especial de los deportistas profesionales –RDDP–, el cual no había sido modificado en ninguna ocasión hasta el presente año<sup>4</sup>. A través de la misma se ha pretendido trasladar el mayor número posible de criterios procedentes de la normativa laboral común al ámbito de esta relación especial, sin olvidar las peculiaridades que se derivan de la práctica deportiva. En este sentido, se ha entendido que para que los preceptos de la norma tengan plena virtualidad deberá ser completada mediante lo acordado a través de la negociación colectiva.

En el ámbito del deporte profesional los sujetos legitimados para negociar los correspondientes convenios colectivos no ejercitan su derecho contenido en los arts. 87, 88 y 89 ET, pues son pocas las normas paccionadas que hasta la fecha contemplan las condiciones laborales de este colectivo. Esto debe ser tenido en cuenta de conformidad con la DA<sup>a</sup> 17<sup>a</sup> LD en la que se establece que, básicamente por tratarse de convenios franja, los sindicatos legitimados son los que se han constituido en cada modalidad o especialidad deportiva y que hayan sido designados mayoritariamente por las personas a las que representen, teniendo que contar, en el caso de tratarse de una norma pactada de ámbito superior al de empresa, con el diez por ciento del total de votos válidos emitidos en las elecciones para designar a la comisión representativa de los trabajadores, estando legitimadas en tal supuesto las ligas profesionales existentes en cada uno de los deportes y, en defecto de estas las asociaciones empresariales, que cuenten con la suficiente representatividad en el ámbito de aplicación del convenio<sup>5</sup>.

Además, los pocos convenios vigentes pasan por un largo proceso de negociación que, en la mayor parte de las ocasiones se enquistaba, llegando incluso al bloqueo. De hecho, son varias las mediaciones efectuadas entre los representantes de determinados deportistas profesionales y sus entidades o clubes para solucionar los conflictos derivados de la negociación del correspondiente convenio. Como ejemplo, basta con citar el *impasse* que ha atravesado la negociación del II Convenio colectivo de la Liga profesional de fútbol femenino desde el mes de julio con motivo de las desavenencias entre la Liga F, de un

•••••

3 BOE de 24 de octubre de 2015.

4 BOE de 27 de junio de 1985.

5 LÓPEZ GARCÍA DE LA RIVA, I., “El reciente acuerdo de fin de huelga en el fútbol profesional femenino y de revisión parcial de convenio alcanzado entre la Liga profesional de fútbol femenino y los sindicatos”, Briefs AEDTSS, 56, 2023.

lado, como patronal, y las futbolistas profesionales, de otro, a través de su representación dividida entre los sindicatos FUTPRO, AFE, CCOO, UGT y Futbolistas ON<sup>6</sup>. Este por fin parece haber sido ya aprobado por cada una de las representaciones, aunque aún no ha sido publicado en el BOE.

El motivo por el que no se consiguen los acuerdos en lo que a dicho texto se refiere puede estar residenciado en la capacidad que cada uno de los deportistas tiene por sí mismo para poder establecer las condiciones de trabajo de forma individual. Al igual que si se tratase del personal de alta dirección, lo cierto es que al contener el contrato de trabajo entre tales sujetos y sus clubes o entidades, una serie de aspectos anexos a los meramente laborales, conducen a una mayor capacidad de presión de los que se dedican al deporte de forma profesional. Esto es, la subordinación característica de las relaciones de trabajo se diluye en el ámbito de la citada relación especial, por cuanto que los beneficios –económicos– que generan en la parte empleadora todas las actividades que no son meramente deportivas, son proclives a que se puedan exigir mejores condiciones. De ahí, que el interés para alguna de las partes y colectivos que aglutinan el concepto de deportista profesional se muestre reticente a la negociación de un convenio colectivo. Aunque esta afirmación no puede ser extensible a todos los deportistas, tal y como se desprende de las reclamaciones de algunos en conseguir un acuerdo.

Además de la definición del sistema de fuentes aplicable a la relación laboral de carácter especial de los deportistas profesionales, cada deporte, se regirá por lo dispuesto en el convenio colectivo aplicable. Si bien, en concreto, en el fútbol resulta de aplicación lo dispuesto en el Reglamento sobre el Estatuto y la Transferencia de Jugadores –RETJ–, creado en el seno de la FIFA en el presente año 2024. Si bien, pese a no contar con la consideración de una norma paccionada, sí que resulta ser clave en la “regulación” de determinados aspectos atinentes a las condiciones de trabajo, tal y como pueden ser los derechos de conciliación.

## 2. ESPECIALES CONDICIONES DE TRABAJO

Las condiciones laborales de los deportistas profesionales, tales como las retribuciones, la jornada, los descansos y las vacaciones son particulares, en tanto que guardan distancia con lo establecido en el ET. Es el RDDP el que concreta cada una de estas, atendiendo a las exigencias de la propia actividad deportiva, las cuales giran en torno a los

•••••

6 RUBIO SÁNCHEZ, F., “Convenio colectivo del fútbol femenino: ¿avance o retroceso?”, Revista española de derecho deportivo, núm. 45, 2020, págs. 31-75.

esfuerzos físicos que realizan los deportistas para poder alcanzar un resultado. Asimismo, la dedicación y la constancia, las cuales revierten en la capacidad de mantener un alto rendimiento por parte del deportista es lo que hacen que el contrato tenga que devenir como temporal<sup>7</sup>. El deportista depende de su cuerpo, al que debe cuidar y preparar diariamente, ya sea con entrenamientos, con dietas o cuidados, lo que comporta que deba realizar una serie de descansos al año que suelen ir asociados con el cese de la actividad profesional, o lo que es lo mismo, con el contrato de trabajo.

En lo que hace a las retribuciones, el art. 8.1 RDDP no cuenta con una gran trascendencia con respecto a lo dispuesto en el ET, por cuanto que la norma remite al convenio colectivo o al contrato que hayan suscrito las partes, luego será ahí dónde se concrete la cantidad que el deportista va a percibir<sup>8</sup>. Eso sí, como retribución, según el apartado dos del mismo precepto, se entiende el salario, que podrá ser en metálico o en especie, así como lo que perciba por la prestación de sus servicios profesionales. Del precepto se puede interpretar que no será de aplicación el límite porcentual establecido en el art. 26.1 ET para el salario en especie, el cual “no puede superar el treinta por ciento de las percepciones salariales del trabajador, ni dar lugar a la minoración de la cuantía íntegra en dinero del salario mínimo interprofesional”, pues una parte importante de las ganancias de los que se dedican de forma profesional al deporte proviene de la publicidad. El citado precepto de la norma laboral mínima debe ser interpretado en consonancia con lo dispuesto en el art. 14 CE, el art. 17 ET, además de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres –en lo sucesivo, LOI– y la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, por cuanto que<sup>9</sup>. Asimismo, quedan excluidas aquellas cantidades que con arreglo a la legislación laboral vigente no tengan carácter salarial, tal y como son los pluses.

De otro lado, se encuentra la jornada de trabajo que, para el deportista profesional comprenderá tanto la prestación efectiva de sus servicios ante el público y el tiempo en que esté bajo las órdenes directas del club o entidad deportiva a efectos de entrenamiento o preparación física y técnica para la misma<sup>10</sup>. También en el supuesto de la comentada relación especial, la duración de la jornada laboral será la fijada en convenio colectivo o



7 Sobre la duración del contrato y su correspondiente indemnización, véase, entre otras, STS de 14 de mayo de 2018, rec. 3957/2016 (ECLI:ES:TS:2019:1882); STS de 23 de enero de 2020, rec. 2205/2017 (ECLI:ES:TS:2020:344) y STSJ País Vasco de 17 de abril de 2024, rec. 436/2024 (ECLI:ES:TS-JPV:2024:1399).

8 STSJ Navarra de 1 de septiembre de 2017, rec. 212/2017 (ECLI:ES:TSJNA:2017:557).

9 Art. 1 LOI, BOE de 23 de marzo de 2007; art. 2.1 y 10 de la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, BOE de 13 de julio de 2022.

10 BASTERRA HERNÁNDEZ, M.: La relación laboral de los deportistas profesionales, Aranzadi, 2022, pp. 94 y ss.



contrato individual, con respeto en todo caso de los límites legales vigentes, que podrán aplicarse en cómputo anual.

En tal sentido, los convenios colectivos de los y de las futbolistas profesionales establecen en sus respectivos arts. 7 que la jornada ordinaria de trabajo efectivo de cada uno de los grupos comprenderá la prestación efectiva de sus servicios ante el público y el tiempo en que esté bajo las órdenes directas del Club, sin que en ningún caso la misma supere las siete horas diarias o las treinta y cinco en promedio semanal<sup>11</sup>. El art. 9 del convenio colectivo del balonmano profesional establece que la jornada laboral no podrá superar las siete horas al día ni las cuarenta a la semana con excepción de desplazamientos y concentraciones, aunque la propia norma hace hincapié en que se habrá de respetar los límites de trabajo establecidos en el ET, teniendo en cuenta que la referencia al mismo es a “trabajo efectivo”<sup>12</sup>. En los mismos términos se pronuncia el convenio colectivo de fútbol sala<sup>13</sup>. Por su parte, el convenio colectivo se establece una limitación semanal máxima de treinta y cinco horas semanales referidas que será de tiempo, también efectivo, en el que se incluyen los actos publicitarios que sean convocados por el club o los que tengan carácter de institucional, siempre que sea requerido por el Club dentro del contexto de la competición.

En otros casos, si es que el deporte en cuestión cuenta con un convenio colectivo, puede ser que la norma paccionada no haya desarrollado la jornada máxima diaria o semanal de sus deportistas. Esto es lo que ocurre, por ejemplo con el baloncesto<sup>14</sup>.

Quedan al margen de lo que se considera jornada de trabajo los tiempos de concentración previos a la celebración de competiciones o actuaciones deportivas, teniendo en cuenta que las horas que aquellos comprendan estarán determinadas en cada convenio colectivo, pudiendo tratarse en algunos casos de un máximo de veinticuatro horas, tal y como indica el convenio colectivo de jugadoras profesionales de baloncesto, mientras que en otros será de doce, tal y como señala el convenio colectivo de fútbol sala<sup>15</sup>. Tampoco gozan de tal consideración el tiempo que emplee el deportista, individualmente o con su

• • • • •

11 Resolución de 25 de abril de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo para la actividad del fútbol profesional en la tercera categoría del fútbol nacional, primera federación, BOE de 3 de mayo de 2024 y Resolución de 11 de agosto de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo para las futbolistas que prestan sus servicios en clubes de la primera división femenina de fútbol, BOE de 15 de agosto de 2020.

12 Resolución de 27 de junio de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el V Convenio colectivo del balonmano profesional, BOE de 9 de julio de 2024.

13 Resolución de 22 de marzo de 2017, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo del fútbol sala, BOE de 5 de abril de 2017.

14 Resolución de 3 de marzo de 2021, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el IV Convenio colectivo de baloncesto profesional ACB, BOE de 17 de marzo de 2021.

15 ROQUETA BUJ, R., “El convenio colectivo para las jugadoras de baloncesto que participan en la Liga Femenina Endesa”, *Revista Aranzadi de derecho de deporte y entretenimiento*, núm. 84, 2024.



equipo, para acudir al lugar de celebración de las competiciones o de las actuaciones deportivas. Ello, sin perjuicio de que por medio de lo dispuesto en el convenio colectivo o en un acuerdo o pacto, a su vez colectivos, se establezca el tratamiento y duración máxima de tales tiempos. Si bien, los deportistas cuentan con una serie de meses al año en los que la intensidad de la actividad es mucho menor, lo cierto es que si se suman todas las horas puestas de relieve anteriormente, se puede afirmar que se trata de un ámbito en el que predomina la sobrecarga de trabajo.

Por otro lado, los descansos y vacaciones gozan de un tratamiento diferenciado a lo dispuesto en los arts. 37 y 38 ET. El descanso mínimo semanal es coincidente a la de cualquier relación de trabajo, pues se establece en el reglamento que deberá de ser de un día y medio, debiéndose este fijarse de mutuo acuerdo. Además, no puede ser coincidente con los días en que haya de realizarse ante el público la prestación profesional del deporte de que se trate, de conformidad con lo dispuesto en el art. 10 RD. Si el descanso semanal no pudiera disfrutarse ininterrumpidamente, por exigencias deportivas del club o entidad deportiva, la parte no disfrutada será trasladada a otro día de la semana. En los supuestos en que existiesen compromisos de inmediatas actuaciones deportivas, el descanso semanal mínimo podrá computarse como equivalente a treinta y seis horas.

En el caso de que las vacaciones no se puedan disfrutar por exigencias deportivas del club o de la entidad deportiva, en los días señalados en el calendario oficial, el art. 10.2 RDDP dispone se trasladará el descanso a otro día de la semana. En todo caso, las vacaciones anuales retribuidas serán de treinta días naturales, debiéndose acordar su disfrute entre las partes, a través de contrato individual o mediante lo dispuesto en la negociación colectiva.

### 3. DEPORTISTAS PROFESIONALES: SUJETOS INCLUIDOS Y EX-CLUIDOS

**D**e conformidad con lo dispuesto por la Real Academia Española, se considera deporte “toda actividad física ejercida como juego o competición, cuya práctica supone entrenamiento y sujeción a normas”. Se entiende encuadrada dentro del presente estudio la práctica deportiva que, de manera voluntaria y retribuida, realizan por cuenta ajena los deportistas en el ámbito de la organización o dirección de un club o entidad deportiva, mediante una relación establecida de carácter regular y recibiendo a cambio una retribución<sup>16</sup>.

.....

16 GONZÁLEZ GARCÍA, S.: “Una mirada laboralista a la nueva ley del deporte”, Los Briefs de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social: Las claves de 2022, pp. 365-370.

Esta definición es más restrictiva y, en todo caso, diversa de la contenida en el Real Decreto 971/2007, de 13 de julio, sobre deportistas de alto nivel y alto rendimiento, pues en el art. 2.3 de la norma se especifica que tienen tal los que hayan obtenido una licencia –expedida u homologada– por las federaciones deportivas españolas para lo que han de reunir alguno de los siguientes requisitos: haber sido seleccionado por una federación deportiva española para representar a nuestro país en competiciones oficiales internacionales ya sea en la categoría absoluta en los dos últimos años como mínimo o en categorías de edad inferiores a la absoluta, en al menos uno de los dos últimos años; ser deportista calificado como de alto rendimiento o equivalente por las Comunidades autónomas<sup>17</sup>; que sigan programas tutelados por las federaciones deportivas españolas en los centros de alto rendimiento reconocidos por el Consejo Superior de Deportes; que sigan programas de tecnificación tutelados por las federaciones deportivas españolas, incluidos en el Programa nacional de tecnificación deportiva desarrollado por el Consejo; que sigan programas de tecnificación tutelados por las federaciones deportivas españolas o por las comunidades autónomas o federaciones deportivas autonómicas<sup>18</sup>.

En la calificación de deportista profesional se encuadra la actividad laboral principal que consiste en práctica del deporte en cuestión y no del desarrollo de un juego, pues esta idea marca distancia con respecto al concepto de trabajo realizado de forma voluntaria por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de un club o entidad deportiva a cambio de una retribución<sup>19</sup>. A su vez, forman parte de la calificación principal las relaciones que, con carácter regular se establezcan entre los deportistas profesionales y las empresas cuyo objeto social consiste en la organización de espectáculos deportivos, así como la contratación de deportistas profesionales por empresas o firmas comerciales, para el desarrollo, en uno y otro caso, de las actividades deportivas en los términos previstos en el número anterior.

Por último, quedan incluidas en el ámbito de aplicación del RDDP las relaciones con carácter regular establecidas entre deportistas profesionales y empresas cuyo objeto social



17 Para contar con la condición de deportista de alto rendimiento, se precisa, de conformidad con lo dispuesto en el art. 4 del RD 971/2007 que el Secretario de Estado-Presidente del Consejo Superior de Deportes acredite la condición de deportista de alto nivel, a aquellos cuyo rendimiento y clasificación les sitúe entre los mejores del mundo o de Europa, a propuesta de la Subcomisión Técnica de Seguimiento prevista en el artículo 8 del presente real decreto. Las resoluciones del Secretario de Estado-Presidente del Consejo Superior de Deportes que reconozcan la condición de deportista de alto nivel se publicarán en el BOE.

18 BOE de 25 de julio 2007.

19 LÓPEZ BALAGUER, M., “El régimen jurídico de los deportistas de alto nivel y alto rendimiento tras la nueva ley del deporte”, *Revista Aranzadi de derecho de deporte y entretenimiento*, núm. 80, 2023, p. RR-3.2 de la versión digital.

consista en la organización de espectáculos deportivos, así como la contratación de deportistas profesionales por empresas o firmas comerciales, para el desarrollo, en uno y otro caso, de las actividades deportivas en los términos previstos en el número anterior.

Así pues, quedan al margen del ámbito de aplicación de la norma aquellas personas que se dediquen a la práctica del deporte dentro del ámbito de un club percibiendo de este solamente la compensación de los gastos derivados de su práctica deportiva, pues en tales supuestos se considera que el deportista es un “amateur”<sup>20</sup>. De ahí que para alcanzar la consideración de profesional se le exija un trabajo físico acentuado y una fuerte disciplina<sup>21</sup>. Del mismo modo, quedan excluidos los que realicen la actividad por cuenta propia y los que lo hagan a través de equipos, selecciones o representaciones deportivas, como los mundiales o las olimpiadas<sup>22</sup>.

#### 4. DERECHO DE CONCILIACIÓN EN LA LEGISLACIÓN

El derecho de conciliación de la vida laboral y familiar, tan importante en el ámbito de la Unión Europea –en adelante, UE–, ha sido contemplado en un buen número de disposiciones, tal y como es el art. 23 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la UE en la que se promueve la igualdad entre hombres y mujeres, debiendo ser esta garantizada en todos los ámbitos, inclusive, en materia de empleo, trabajo y retribución, lo que es plenamente aplicable a las relaciones de trabajo de los deportistas profesionales<sup>23</sup>. La igualdad constituye un principio fundamental y así se desprende del el art. 153.1, i del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, en el que se establece la obligación de adoptar medidas que incidan en la consecución de la misma<sup>24</sup>.

En el sistema de fuentes español, los principios de igualdad y no discriminación se encuentran reconocidos en el art. 14 CE en consonancia con el art. 9.2 de la norma suprema, lo que comporta que su aplicación sea transversal, de manera que no haya un solo ámbito que no se rija por aquellos. El primero de los preceptos ha sido desarrollado, entre otras, en la LOI, en cuyo art. 4 se establece que el principio de igualdad de trato ha de informar el

•••••

20 STS de 2 de abril de 2009, rec. 4391/2007 (ECLI:ES:TS:2009:2432).

21 CRUZ VILLALÓN, J.: Compendio de Derecho del Trabajo, Tecnos, 17ª ed., 2024, pp. 52 y 53.

22 MARTÍN VALVERDE, A., GARCÍA MURCIA, J.: Derecho del Trabajo, Tecnos, 33ª ed., 2024, p. 203.

23 DOUE de 30 de marzo de 2010. Asimismo, sobre la igualdad de retribución en el ámbito deportivo, véase, ROQUETA BUJ, R., “Los principios de igualdad y no discriminación retributiva por razón de sexo en el ámbito del deporte profesional”, Revista Aranzadi de derecho de deporte y entretenimiento, núm. 80, 2023, p. RR-2.5 de la versión digital.

24 DOCE de 18 de diciembre de 2000.

conjunto del ordenamiento. Esta premisa es de suma importancia en el ámbito del deporte profesional, en el que hay una diferencia más que aparente entre los deportistas de género masculino y femenino, situación que, a su vez, se puede ver agravada por razón de la edad y de la nacionalidad<sup>25</sup>. De forma genérica, en el art. 29.1 LOI realiza un mandato para que los poderes públicos a través de los diferentes programas incorporen el citado principio en su diseño y ejecución, mientras que en el segundo apartado del citado precepto se ocupa de un modo particular a la promoción del deporte femenino, que deberá llevarse a cabo a través de programas específicos.

Por su parte, el art. 4.1 LD obliga a la Administración General del Estado a desarrollar, dentro de su ámbito de actuación y en colaboración con el resto de las Administraciones Públicas, políticas públicas que garanticen y pongan en marcha medidas de protección de la igualdad en el acceso y el desarrollo posterior de la actividad física y el deporte, así como la promoción de la integración igualitaria en los órganos de dirección, gobierno y representación de las entidades deportivas previstas en esta ley, observando las disposiciones contenidas en la LOI<sup>26</sup>. Actualmente, la presencia de la mujer en el deporte es equilibrada con carácter general, aunque no se pueda decir lo mismo de su pertenencia los órganos de gobierno de las federaciones y entidades deportivas, de conformidad con lo establecido en la LOI.

Ahora bien, más allá de que contemos con deportistas –mujeres– profesionales en todas y en cada una de las disciplinas, la siguiente materia que ha debido abordar el legislador es la relativa a la maternidad, pues las deportistas durante el embarazo y posteriormente a este se encuentran en una situación de precariedad laboral al no haber regulado las disposiciones vigentes hasta hace poco esta situación<sup>27</sup>. A mayor abundamiento, la deportista que quiere ser madre –por nacimiento, acogimiento o adopción– ha encontrado en la norma un vacío legal, que ha desembocado en una dejación en lo que a la aplicación del principio de igualdad real y efectiva antes comentado se refiere. Ello, por cuanto que se produce una discriminación entre hombres y mujeres por razón de nacimiento y cui-

.....

25 BOE de 23 de marzo de 2007.

26 El Comité Olímpico Internacional solo cuenta actualmente con un tercio de las mujeres y los miembros honorarios, a saber, 47 de un total de 147. En la UE, solo 4 de los 27 presidentes de los comités olímpicos nacionales eran mujeres en 2023. En ese mismo año, las mujeres solo ocuparon el 22 % de todos los cargos de toma de decisiones más altos en las federaciones nacionales de la UE de los 10 deportes más populares, oscilando entre el 7 % en Eslovenia y el 51 % en Suecia. A excepción de Suecia, todos los demás países tenían un porcentaje de mujeres inferior al 40 %, aunque su presencia ha ido aumentando a lo largo de los años. Infografía “De un vistazo: La igualdad de género en el deporte”, EPRS, Servicio de Estudios del Parlamento Europeo, 2024.

27 Blanca Manchón, deportista olímpica de windsurf, se proclamó campeona del mundo en dicha disciplina siete meses después de haber dado a luz a su hijo, sin contar con la ayuda de patrocinadores y sin el apoyo de su Federación que le exigía resultados demasiado altos. Fuente: <https://www.rtve.es/deportes/20220308/maternidad-deporte-elite-8m-mujer/2304140.shtml>

dado del menor por cuestiones biológicas, pues en el caso de la progenitora, esta deberá proteger su salud y la del feto o bebé, lo que le impedirá la práctica del deporte al que se dedique y la pronto reincorporación, a diferencia del hombre que no atraviesa ni cambios hormonales, ni físicos ni –probablemente psicológicos–<sup>28</sup>.

Ello, deriva en una necesidad de profundizar en la garantía del principio de igualdad entre hombres y mujeres en el deporte en un aspecto tan importante como es el derecho a la conciliación de la vida laboral y familiar, a través del cual se ponga de manifiesto las dificultades que el ejercicio del mismo comporta en la práctica y la difícil reincorporación de la mujer a la actividad deportiva tras su disfrute<sup>29</sup>. De ahí, que el legislador haya previsto que formen parte de las políticas públicas, la concesión de una serie de ayudas y subvenciones para paliar las dificultades económicas que las mujeres deportistas puedan atravesar como consecuencia de la maternidad, pues es esta la razón por la cual aquellas no han podido competir<sup>30</sup>.

La maternidad, con carácter general, y el disfrute de los derechos de conciliación, en particular, resultan de lo más complejo en el ámbito deportivo, por cuanto que se trata de una relación laboral de carácter especial que ha permanecido impermeable a las modificaciones legislativas realizadas hasta el momento sobre la materia. Además, para las deportistas una paralización de su actividad podría suponer una merma en su capacidad física, situación que redundaría en su estado psicológico, puesto que un parón para disfrutar del descanso correspondiente por nacimiento y cuidado del menor implicaría una



28 MARÍN MALO, M.: La desigualdad por razón de sexo y género en el deporte profesional; una perspectiva jurídico-laboral, Colex, 2023, p. 77 y ss. En la obra citada, la autora desarrolla un estudio acerca de las diferencias biológicas entre hombres y mujeres, abordando temas de tanto interés como son: la testosterona como factor determinante de la capacidad deportiva de una persona; la diferente distribución del tejido adiposo entre mujeres y hombres y su impacto en la práctica deportiva y el tiempo de recuperación según la capacidad de transporte de oxígeno para mujeres y hombres como factor diferencial, entre otros aspectos. A su vez, aunque no relacionado con el ejercicio de los derechos de conciliación, véase la STSJ Galicia de 17 de septiembre de 2020, rec. 1978/2020, (ECLI:ES:TSJ-GAL:2020:5230), sobre los riesgos psicosociales debidos a la preocupación de no rendir en el deporte en cuestión (la piragua en el supuesto de la sentencia).

29 GARCÍA-ANTÓN PALACIOS, E., “La conciliación de la maternidad y el deporte profesional en España: avances y desafíos legales”, *Revista española de Derecho Deportivo*, núm. 54, 2024, pp. 45-70.

30 A mayor abundamiento, en la Exposición de Motivos de la Ley del Deporte se promueve lo siguiente: “Las deportistas mantendrán sus derechos de voto aun cuando no cumplan los requisitos generales establecidos en la ley, especialmente los que exigen el mantenimiento de un tiempo mínimo de la licencia o de la práctica de la actividad deportiva, y conservarán sus derechos como deportistas de alto nivel una vez transcurrido este periodo, sin perjuicio de la necesidad de implementar políticas activas que asienten estos principios. Todo ello se complementa con más medidas de fomento de la igualdad, especialmente en el artículo 4, pero también en los derechos y deberes de las personas deportistas, con el firme propósito de avanzar en materia de inclusión y de igualdad”.

lenta recuperación<sup>31</sup>. Esto podría comprometer la relación de trabajo entablada con el club o la entidad deportiva e, incluso, podría tener repercusiones en aquellas cláusulas del contrato que no se refieran en puridad a la actividad física, sino a los eventos y a la imagen. En suma, la deportista podría ver comprometido su futuro laboral<sup>32</sup>. Algo, sobre lo que no se había puesto el foco de atención con anterioridad o, de lo contrario, no habría sido necesaria la reforma del RDDP.

El derecho a la conciliación de la vida laboral y familiar se incorpora al ordenamiento laboral a través de la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, a través de la cual se puso en conexión el derecho a la igualdad ante la ley y el principio de no discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión u opinión o cualquier otra condición del art. 14 CE con el art. 39.1, relativo al deber de los poderes públicos de asegurar la protección social, económica y jurídica de la familia, así como con el art. 9.2 de la norma suprema en la cual se atribuye a los poderes públicos el deber de promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integran sean reales y efectivas; y remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud facilitando la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social<sup>33</sup>.

Con posterioridad, en el ámbito de la Unión Europea se aprobó la Directiva (UE) 2019/1158, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, que introduce una serie de normas mínimas para los permisos familiares, además de fórmulas de trabajo flexible para los trabajadores y el reparto equitativo de las responsabilidades en materia de cuidados entre ambos progenitores<sup>34</sup>. Pero, como añadido a lo anterior, lo importante de dicho texto jurídico es que insta a los Estados miembros a que adopten las medidas que sean necesarias para prohibir el despido o que se lleve a cabo por parte de las empresas cualquier tipo de represalia en el caso de que los trabajadores quieran hacer efectivos los derechos de la conciliación de la vida laboral y familiar, lo que supuso un paso más en la materia<sup>35</sup>. Dicha Directiva fue transpuesta Real

•••••

31 MOSCOSO SÁNCHEZ, D.; MARTÍN RODRÍGUEZ, M., *Desigualdades de las deportistas de alta competición en España y medidas para la igualdad efectiva*, Ministerio de Igualdad, Instituto de las Mujeres, 2023, p. 23.

32 RIBES MORENO, V.: “La problemática derivada del descanso obligatorio por nacimiento y cuidado de menor en el deporte profesional”, *Revista de Derecho de la Seguridad Social*, núm. 20, 2019, p. 92.

33 Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, BOE de 6 de noviembre de 1999.

34 Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo, DOUE de 12 de julio de 2019.

35 DORMIDO ABRIL, J.: “La protección contra el despido y otras consecuencias desfavorables: sobre la transposición de la Directiva (UE) 2019/1158 a la legislación española”, *Femeris: Revista Multidisciplinar de Estudios de Género*, Vol. 7, núm. 2, 2022, pp. 44-63.



Decreto-ley 7/2023, de 19 de diciembre, por el que se adoptan medidas urgentes, para completar la transposición de la Directiva (UE) 2019/1158.<sup>36</sup>

A su vez, el derecho a la conciliación se encuentra regulado desde hace tiempo en la LD, de lo que da buena cuenta el art. 4.7 LD cuando señala que “las federaciones deportivas españolas y las ligas profesionales estarán obligadas a elaborar un plan específico de conciliación y corresponsabilidad con medidas concretas de protección en los casos de maternidad y lactancia, que deberán poner a disposición de las entidades deportivas integrantes de la federación”, aunque en la práctica esto pudiera ponerse en tela de juicio. De hecho, ha constituido uno de los debates en torno a la negociación del II convenio colectivo de las futbolistas. A su vez, continuaba el precepto indicando que el plan también se aplica a la estructura de la propia entidad.

En el art. 27.1, c LD no sólo se ocupa de la conciliación en el sentido de los cuidados, sino que también lo hace con respecto a la formación. De hecho, el legislador prevé la formalización de acuerdos de manera que el deportista pueda compaginar la actividad deportiva con la académica<sup>37</sup>. Sin duda, este aspecto constituye otra de las parcelas propias de la conciliación de la vida con el trabajo, la disposición del tiempo libre –tan necesario–<sup>38</sup>.

Desde la creación del RDDP en el año 1985, no se habían contemplado en la norma los derechos a la conciliación de la vida laboral y familiar, lo que guarda un cierto sentido si se tiene en cuenta el momento social en el que la misma se crea. De esta forma, los deportistas profesionales hasta el mes de agosto de 2024 no han contado en su norma reguladora con ningún precepto en el que se adaptasen las reglas generales relativas a la conciliación a su régimen específico. Sin embargo, a partir de la promulgación de la Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto, de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres la cuestión ha cambiado sustancialmente, pues la citada norma ha modificado un número importante de artículos del RDDP<sup>39</sup>. Dicha reforma ha consistido en incorporar la materia objeto de estudio al reglamento, de forma que el principio de igualdad en el deporte ya es real y efectivo.



36 Real Decreto-ley 7/2023, de 19 de diciembre, por el que se adoptan medidas urgentes, para completar la transposición de la Directiva (UE) 2019/1158, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo, y para la simplificación y mejora del nivel asistencial de la protección por desempleo, BOE de 20 de diciembre de 2023.

37 MARÍN MALO, M.: ¡La desigualdad por razón de sexo y género en el deporte...”, op. Cit., p. 165 y ss.

38 MARTÍNEZ MORENO, C.: “La adaptación de la jornada con fines de conciliación en el RDL 5/2023: ¿El progreso de un derecho aún incompleto?”, Revista Derecho Social y Empresa, núm. 19, (Ejemplar dedicado a: Nuevas medidas de conciliación, permisos y fórmulas de trabajo flexible), 2023, p. 23 y ss.

39 BOE de 2 de agosto de 2024.



Así pues, en el art. 7 bis RDDP se dispone que las personas deportistas profesionales gozarán de los derechos de conciliación, incluidos los permisos previstos legalmente, sin perjuicio de la adaptación a la especificidad de su profesión, de modo que se trate de facilitar la continuidad en la disciplina del equipo<sup>40</sup>. Sobre esta cuestión, la Ley de conciliación familiar y laboral establece que los progenitores tienen derecho a una reducción de su jornada laboral, entre un octavo y la mitad de esta con su posterior bajada salarial, lo que fue incorporado al art. 37.6 ET<sup>41</sup>. Del mismo modo que, en el art. 34.8 ET se contempla la posibilidad de solicitar una adaptación de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia<sup>42</sup>. Sin embargo, las deportistas de élite no pueden disfrutar de este beneficio debido a que cambiar sus entrenos sería fatal de cara a las competiciones. De ahí, que este derecho haya sido, cuanto menos, de difícil aplicación en la práctica. Práctica que, por cierto, ha sido reivindicada por las deportistas que sí que quieren que la conciliación sea efectiva<sup>43</sup>.

También contempla el art. 7 bis RDDP la posibilidad de compatibilizar el entrenamiento con la atención al menor, incluidos los desplazamientos<sup>44</sup>. Ello, siempre que no pueda

•••••

40 En concreto, en el art. 18 quarter del RETJ se contempla la obligación del club de fútbol de adoptar la jornada de trabajo de la futbolista embarazada y, en un momento posterior al parto, de facilitar la incorporación de la deportista a la actividad futbolística tras el disfrute de los permisos correspondientes, pudiendo acordar con la jugadora un plan posparto y ofrecerle apoyo médico continuo. Del mismo modo, cuando la trabajadora retome la actividad futbolística, tendrá derecho a percibir su salario completo, al igual que se dispondrá un lugar seguro para que pueda amamantar al bebé o extraerse leche. La reducción de la jornada laboral se considerará justificada por estos motivos, sin que se dé pie a la reducción del salario.

41 IGARTUA MIRÓ, M. T., “Novedades en la adaptación de “jornada” por conciliación tras el RDL 5/2023: Algunos avances hacia una flexibilidad más equilibrada”, *Revista Derecho Social Y Empresa*, núm.19, 2023, p. 84 y ss. 81–108. BASTERRA HERNÁNDEZ, M., “Las reducciones y adaptaciones de jornada en atención a las necesidades personales y familiares del trabajador”, *Revista de Derecho Social* núm. 78, 2017, p. 119

42 IGARTUA MIRÓ, M.T.: “Conciliación y ordenación flexible del tiempo de trabajo: la nueva regulación del derecho de adaptación de jornada ex artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 53, 2019.

43 RTVE, 8M Madres deportistas Deporte de élite y maternidad, el paso que cada vez más deportistas se atreven a dar. Disponible en: <https://www.rtve.es/deportes/20220308/maternidad-deporte-elite-8m-mujer/2304140.shtml>

44 Como ejemplo, de deportistas, se podría indicar el caso de Ona Carbonell, subcampeona olímpica, que fue madre en el año 2020 y que denunció ante los medios de comunicación el hecho de que, encontrándose en el periodo de lactancia, la organización no le permitió acudir a los Juegos de Tokio con su hijo. Lo cierto es que el COI había accedido a que los jugadores olímpicos llevaran a sus hijos consigo para que pudieran ejercer su derecho de conciliación de la vida laboral y familiar en el tiempo que durasen las competiciones. Sin embargo, fue el gobierno japonés el que estableció las condiciones en las

comportar un daño para la seguridad y la salud de la deportista, del feto o del bebé, de conformidad con lo dispuesto en el art. 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en cuyo caso se procedería a la suspensión del contrato de trabajo<sup>45</sup>.

Del mismo modo, el art. 10 bis RDDP garantiza a las personas deportistas profesionales los permisos previstos en la ley y los convenios colectivos para atender al menor en las visitas médicas o actos escolares. Lo cierto es que la última parte del precepto señalado no aparece contemplado en el ET, por lo que se trata de una novedad legislativa interesante que, efectivamente, puede ser considerada una verdadera medida de conciliación. Sobre todo, si se tiene en cuenta que la mayor parte de los eventos deportivos suelen dar por finalizada la temporada en un momento dispar a la de la clausura del curso escolar. Para el resto de las situaciones, el Reglamento se remite a lo dispuesto en el art. 37 ET.

Por último, el art. 12 bis RDDP resulta ser del todo interesante, por cuanto que reconoce que los deportistas profesionales tienen derecho a la conciliación de la vida laboral y familiar, tal y como se establece en el ET. Esto es, los deportistas podrán disfrutar de los permisos y suspender su contrato de trabajo por el nacimiento y cuidado del menor, por el acogimiento, la guarda, etc. por el tiempo previsto en la norma<sup>46</sup>. Sin embargo, las empresas deportivas pueden permitir que el deportista acuda a las dinámicas de trabajo que se convoquen, tanto durante el embarazo como después del nacimiento. Dicho en otras palabras, el deportista profesional podrá renunciar a su permiso o no disfrutarlo en integridad porque “a voluntad de este” considera que debe participar en la dinámica del equipo<sup>47</sup>.



cuales permanecerían los menores, tal y como era permanecer en el hotel junto con la persona de apoyo sin poder salir de dicha estancia y a una distancia de la Villa Olímpica.

En el mismo sentido, Leire Olaberria, medalla de bronce en Pekín 2008, había solicitado en el año 2016 al, por aquel entonces, seleccionador nacional, una adaptación que le permitiese acudir con su hijo a la concentración mientras se encontraba en el periodo de lactancia. Su petición fue aceptada por la Federación, aunque la deportista debió sufragar los gastos del bebé y de la persona de apoyo, lo cual fue aceptado por la ciclista.

45 Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, BOE de 10 de noviembre de 1995. En concreto, el art. art. 25.3 LPRL señala que si el cambio de puesto de trabajo no resultase posible o no se pueda de manera razonable exigir por motivos justificados “podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el art. 45.1.d ET, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado”.

46 Por su parte, la deportista de natación sincronizada, Gemma Mengual, se retiró en el año 2012, regresando a la competición en el año 2015, casi tres años después de haber sido madre. Asimismo, Marina Alabau, quien fuera campeona olímpica de Londres 2012 en la clase RS:X tuvo a su hijo en el año 2013, permaneciendo retirada hasta el año 2016.

47 Art. 12 bis RD “Sin perjuicio de la aplicación y el ejercicio de los derechos previstos legalmente con carácter general en materia de conciliación y de permisos, las empresas deportivas permitirán la perma-

En todo caso, vuelve a ponerse en valor lo dispuesto en el art. 26 LPRL sobre la especial tutela en el caso de la trabajadora embarazada o en periodo de lactancia. La deportista podrá decidir siempre si participa o no, salvo que dicha decisión pueda comportar un riesgo para su salud o la del bebé. De esta interpretación, se podría deducir que pueden no ser tenidas en cuenta las evaluaciones de riesgo y, por ende, lo dispuesto en el plan de prevención de riesgos laborales, además de suponer un incumplimiento al principio general preventivo del art. 15.1, d LPRL.

Lo cierto es que sobre este aspecto se sigue produciendo una clara diferencia entre los deportistas por razón de género, pues el permiso de dieciséis semanas, contemplado en el art. 48.4 ET se concede a ambos progenitores<sup>48</sup>. Al tratarse de un derecho y no de una obligación, más allá de las seis primeras semanas, las diez restantes quedan a la voluntad de cualquiera de los progenitores que, en el caso de los deportistas –en términos masculinos– suelen ser objeto de renuncia. De hecho, ello es lo que se desprende cuando se lee la definición del 30 del RETJ, relativa a la baja por maternidad para el caso de los deportistas profesionales. Esta se ha concebido como el periodo de descanso laboral –necesario– retribuido de 14 semanas como mínimo que se concede a la jugadora, en contraposición a lo que se observa en la definición 43 sobre el permiso de paternidad, el cual tendrá una duración mínima de ocho semanas. Lo llamativo es que la expresión utilizada para este último es “periodo de descanso laboral retribuido... que se concede a una jugadora o entrenadora que no sea la madre biológica, tras el nacimiento del niño”. Además, se podrá disfrutar durante los primeros seis meses tras la fecha de nacimiento del niño, pero no se podrá combinar con el permiso por adopción para el mismo niño, lo que sin duda comporta un permiso menor del establecido en el ET. Sobre esta cuestión convendría reflexionar si se tiene en cuenta que se trata de una especie de reglas a las que se acogen todos los que cuenten con la consideración de futbolistas.

Además de este, en el art. 37.4 ET se establece la posibilidad de que el trabajador –deportista– por razón de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, se

.....  
nencia de la persona trabajadora en aquellos aspectos de la dinámica de equipo en que desee participar, tanto durante el embarazo como después del nacimiento, siempre que se trate de una decisión voluntaria y salvo que ello pudiera constituir un riesgo durante el embarazo o la lactancia”.

48 De conformidad con el art. 48.4 ET “El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre. El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el art. 68 del Código Civil”.

ausente durante una hora, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses, o bien, podrá sustituir este permiso por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas, lo cual desconocemos hasta la fecha que haya sido ejercido por algún deportista profesional.

## 5. DERECHOS DE CONCILIACIÓN EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

En los convenios colectivos vigentes en el ámbito deportivo no se contemplan los derechos relativos a la conciliación de la vida laboral y familiar, con independencia del sexo del grupo de deportistas de que se trate. Esto puede ser un indicativo de la preferencia por parte de los clubes o las entidades a que estos no se disfruten, sobre todo si se tiene presente que el V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva lanza un envite a los sujetos legitimados para negociar dichas normas paccionadas para que incorporen en su clausulado medidas de conciliación<sup>49</sup>. Sin duda, la negociación colectiva constituye el cauce idóneo para que se contemplen los mecanismos de flexibilidad adaptados a las empresas –entidades deportivas–, de forma que se consiga que la igualdad entre los trabajadores sea real y efectiva<sup>50</sup>.

Ahora bien, conviene reflexionar sobre las dificultades para incorporar fórmulas a través de las cuales se organice el tiempo de trabajo de manera flexible en los convenios colectivos, cuyo ámbito subjetivo está integrado por los deportistas profesionales. Ello se debe a dos motivos. De un lado, las especificidades de los sujetos negociadores, pues estos no coinciden con los firmantes ni del AENC ni con los de la mayor parte de las normas paccionadas. Las organizaciones sindicales firmantes de estos últimos suelen corresponderse con los sindicatos más representativos a nivel estatal o de Comunidad autónoma, tal y como disponen los arts. 6 y 7 LOLS, mientras que en los convenios en los que se regulan las condiciones de trabajo de determinados grupos de deportistas, los sujetos suelen ser muy diversos y cambian en función del deporte y del género, tal y como se expuso más arriba. De otro, los convenios suelen tener la consideración de convenio franja.

.....

49 Resolución de 19 de mayo de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva, BOE de 31 de mayo de 2023.

50 NIETO ROJAS, P.: “La transposición de la directiva 2019/1158 de conciliación de la vida familiar y la vida profesional a través del RD Ley 5/2023”, *Revista de Estudios Jurídico-Laborales y de Seguridad Social (REJLSS)*, núm. 7, 2023, pp. 75–102.

Además, la característica principal de las relaciones laborales de carácter especial de los deportistas es su objeto. Este se corresponde con la actividad física que realiza el trabajador, la cual depende plenamente de su capacidad, rendimiento, constancia y esfuerzo. Elementos sin los que no podrá obtener el rendimiento esperado –y, probablemente, pactado–. Por ello, se podría afirmar que en este tipo de situaciones resulta sumamente complicado establecer una flexibilidad diferente de aquella que requiera el cuerpo del deportista. Al menos, esta parece ser la tesis sostenida por los clubes y entidades deportivas que, ni tan siquiera han contemplado una cláusula relativa a los permisos de conciliación.

Si bien, es cierto que el ET tiene carácter supletorio y que no era preciso que el RDDP hubiese contemplado los derechos inherentes a la conciliación de la vida laboral y familiar para que la persona deportista los hubiese podido reclamar, pues bastaría con invocar cualquiera de los preceptos del ET. Sin embargo, tales derechos forman parte del contenido obligatorio –que no mínimo– enumerado en el art. 85 ET, por lo que tales normas pactadas deberían haber previsto la materia entre su articulado. Esta idea se refuerza aún más si se tiene en cuenta lo dispuesto en el art. 44 LOI, en lo relativo al reconocimiento de los derechos de conciliación en la forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio, lo que debería hacerse vía convenio colectivo.

## 6. POLÍTICAS PÚBLICAS EN MATERIA DE CONCILIACIÓN

Las políticas públicas, sobre todo aquellas que parten de la UE refuerzan el principio de igualdad real y efectiva que propugna el legislador en las diferentes disposiciones. Como muestra de tal afirmación, en el ámbito europeo destaca la Estrategia de Igualdad de Género 2020-2025 que afirma que “mejorar la conciliación de la vida laboral y familiar es una de las formas de abordar las diferencias entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo”<sup>51</sup>. Ello, junto con las normas sobre la materia, permiten a las empresas el diseño de diferentes fórmulas para que el ejercicio del citado derecho por parte de los trabajadores sea posible. Si bien, en el ámbito del deporte profesional la adaptación de la jornada, el disfrute de los permisos, la suspensión del contrato o la solicitud de una excedencia pueden tener una serie de efectos diferentes a los que experimentaría cualquier otra persona

.....

51 Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité económico y social europeo y al comité de las regiones. Una Unión de la igualdad: Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025, COM (2020) 152 final.

trabajadora<sup>52</sup>. Esto se debe a que, generalmente, las medidas de conciliación están orientadas en torno a la flexibilidad en la prestación de servicios, pero lo cierto es que resulta sumamente complejo efectuar una traslación a la relación de carácter especial debido a que esta gira en torno a la actividad física del deportista.

De hecho, en la propia Estrategia se anuncia que en la próxima Comunicación de la Comisión sobre el Espacio Europeo de Educación, se propondrá la igualdad de género como uno de los elementos esenciales, así como que en el ámbito del deporte se fomentará la participación de las mujeres y las niñas en el deporte y la actividad física y el equilibrio de género en los puestos directivos de las organizaciones deportivas. Cuestión, además de necesaria, ya prevista en la legislación española a través de la LOI y en la Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto, de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres.

El problema del ejercicio de los derechos de conciliación de la vida laboral y familiar está relacionado con el hecho de que el deportista no percibe su retribución. De ahí que se hayan debido configurar algunos mecanismos para que esta situación se revierta.

Tal y como expresa la propia Exposición de Motivos de la LD “el legislador no podía ignorar el desamparo legal de las mujeres deportistas en situación de embarazo ante la pérdida de ayudas y subvenciones bajo el pretexto de no haber competido”, por lo que se han articulado una serie de mecanismos económicos para suplir la falta de ingresos de las deportistas. En tal sentido, el art. 4.1 LD cuando se refería al plan para incorporar la conciliación de la vida laboral y familiar señalaba que el Consejo Superior de Deportes podrá destinar ayudas para la realización de tales planes, priorizando a las federaciones deportivas con menos recursos propios, en aras de garantizar la elaboración de los citados planes de igualdad.

De esta forma, las deportistas cuentan con unas subvenciones económicas que pueden solicitar anualmente al Consejo Superior de Deportes si se cumplen con una serie de requisitos. En caso afirmativo, podrán optar a cualquiera de las siguientes<sup>53</sup>. Uno, a una



52 NIETO ROJAS, P.: “La transposición de la directiva 2019/1158...”, op. Cit., pp. 75–102.

53 Resolución de 29 de mayo de la Presidencia del Consejo Superior de Deportes, por la que se convocan ayudas a mujeres deportistas en el año 2023. La convocatoria tiene como objetivo la concesión de ayudas en régimen de concurrencia competitiva dirigidas a favorecer los derechos a la conciliación de la vida familiar, académica y profesional de las deportistas profesionales. Para ello se financiarán las situaciones descritas a continuación: Ayudas para maternidad a mujeres que tengan la consideración de Deportistas de Alto Nivel (DAN) por nacimiento, adopción o acogimiento durante el año 2022. Ayudas a mujeres DAN y/o integrantes de equipos nacionales para conciliación de la vida deportiva y familiar con hijos menores de tres años matriculados en centros de educación infantil, guarderías o a cargo de personal cuidador, en el año 2023. Ayudas a mujeres DAN y/o integrantes de equipos nacionales, para formación académica reglada referida al curso académico 2022-2023 (tales como Bachillerato, Forma-



ayuda de 3000 euros si han sido madres recientemente, ya sea por nacimiento, adopción o acogida de un hijo. Dos, a una ayuda de 2000 euros por hijo para contribuir a la conciliación de la vida familiar y deportiva, la cual está destinada al cuidado de menores de tres años. Tres, ayudas por un importe de 1000 euros para la formación académica de los hijos.

Estas ayudas también se conceden en el ámbito autonómico, por lo que pueden complementar lo percibido en el ámbito estatal. Las subvenciones o ayudas se otorgan por las diferentes Comunidades autónomas, en atención a la nacionalidad y la residencia, lo que puede derivar en una discriminación por razón de nacionalidad entre las deportistas profesionales, aun en el supuesto de que desempeñen su actividad deportiva para un mismo club. Lo cierto es que convendría efectuar un análisis de los requisitos establecidos en cada una de las convocatorias para la concesión de aquellas, puesto que el requisito de la nacionalidad puede ser constitutivo de discriminación por razón de origen, según lo dispuesto en el art. 14 CE, así como en el art. 2 de la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación. De esta forma, se deberá llevar a cabo un examen exhaustivo del cumplimiento de la legislación española en materia de igualdad para constatar que, efectivamente, las federaciones y entidades deportivas que se beneficien de tales ayudas y subvenciones sean las adecuadas.

Sin embargo, la medida puede tener un efecto perverso en la consecución del principio de igualdad entre hombres y mujeres, pues, pese a que es las deportistas la que deja de percibir sus ingresos por la práctica profesional del deporte, a través de las mismas se sigue reconociendo a la mujer el papel de cuidadora. La finalidad de las disposiciones anteriormente comentadas es la de la corresponsabilidad, o lo que es lo mismo, que el deportista –masculino– también goce de sus derechos de conciliación.

Por tanto, el enfoque de tales ayudas y subvenciones no puede inducir al error de continuar atribuyendo a la mujer la carga de las tareas familiares, con la carga que para ella supone suspender su actividad deportiva profesional. Si bien, es cierto que el problema se situará en la redacción de la correspondiente convocatoria de tales ayudas, sin que pueda ser un baremo aplicable la renta o el capital de un deportista profesional en un momento previo a la producción del hecho que genera el derecho a la conciliación, pues en tal supuesto, la mayor parte de los que se dedican a la actividad deportiva de carácter profesional quedarían excluidos de tal ámbito de aplicación.



ción Profesional, estudios de idiomas en escuelas oficiales, enseñanzas universitarias o Máster, entre otras). Extracto de la Resolución de 19 de junio de la Presidencia del Consejo Superior de Deportes, por la que se convocan ayudas a mujeres deportistas en el año 2024, BOE de 20 de junio de 2024.



## 7. TUTELA DE LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN

La protección o tutela frente a represalias por el ejercicio de los derechos de conciliación parte de lo dispuesto en la Directiva 2019/1158, siendo transpuesta a nuestro ordenamiento a través del Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio<sup>54</sup>. De esta forma, la calificación del despido se contempla en nuestro ordenamiento laboral como –objetivamente– nula cuando la extinción del contrato se encuentra ligada al ejercicio de los citados derechos, de conformidad con lo dispuesto en el art. 55.5, b ET, o lo que es lo mismo, cuando los deportistas hayan solicitado o estén disfrutando alguno de los permisos regulados en el art. 37.4, 5 y 6 ET o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia prevista en el artículo 46.3 de la misma norma<sup>55</sup>. Gozará de tal calificación en sede judicial, siempre que el Club correspondiente no pueda justificar que el motivo del despido esté suficientemente desligado del motivo descrito o, igualmente, del previsto en el art. 55.5, a ET.

Por su parte, 18 quarter del RETJ incorpora una serie de apartados relativos a la tutela de la futbolista durante el embarazo y el disfrute de los permisos de adopción y el permiso parental. En concreto, se trata de garantizar que el contrato de trabajo no quedará supeditado a que la deportista se quede embarazada ni tampoco se le podrá despedir mientras que esté de baja por nacimiento y cuidado del menor o durante el periodo de lactancia. Al menos, tales acciones no podrán llevarse a cabo sin causa justificada. En realidad, cuando un club pretenda extinguir el contrato de trabajo sin que concurra una motivación para ello se tendrán que aplicar las indemnizaciones previstas en el art. 17 del RETJ, a lo que habrá que añadirle las cuantías correspondientes a las que se refiere el art. 18 *quarter* cuando el motivo que subyace está relacionado con el embarazo y las situaciones posteriores a este. La cuantía variará en función de si la futbolista había suscrito un nuevo contrato o no, entre otros motivos, teniendo cabida en tales supuestos, lo establecido vía convenio colectivo, puesto que se le reconoce a la negociación colectiva un carácter prevalente al RETJ. En todo caso, resulta interesante que el propio RETJ establece una sanción para el club que actúe en contra de los intereses de la deportista, consistente en la prohibición de



54 Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, por el que se adoptan y prorrogan determinadas medidas de respuesta a las consecuencias económicas y sociales de la Guerra de Ucrania, de apoyo a la reconstrucción de la isla de La Palma y a otras situaciones de vulnerabilidad; de transposición de Directivas de la Unión Europea en materia de modificaciones estructurales de sociedades mercantiles y conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores; y de ejecución y cumplimiento del Derecho de la Unión Europea, BOE de 29 de junio de 2023.

55 NIETO ROJAS, P., “La transposición de la directiva 2019/1158...”, op. Cit., p. 98 y ss. ASQUERINO LAMPARERO, “La conciliación más allá de la m/paternidad en el art. 37.3 del Estatuto de los Trabajadores”, Noticias CIELO, núm. 1, 2024.

inscribir nuevas jugadoras, tanto en el ámbito nacional como en el internacional, durante dos periodos de inscripción completos y consecutivos. Sin duda, la prohibición resulta ser cuanto menos laxa al prever el Reglamento que se imponga una sanción a un club cuando de manera consciente rescinda el contrato de la trabajadora. En lugar de actuar de revulsivo, que es el verdadero sentido de las sanciones, resulta ser tolerante a los intereses de la entidad deportiva; sobre todo si se tiene en cuenta las cifras astronómicas de dinero de las que suelen disponer este tipo de organizaciones.

## 8. VALORACIONES FINALES

Los derechos de conciliación de la vida laboral y familiar deberían ejercitarse bajo los mismos términos en los que están previstos en el ET y no de un modo diferente. En tal sentido, la modificación del RDDP prevé la compensación económica en el caso de que la deportista ejercite su derecho de conciliación de la vida laboral y familiar, pero no se ha previsto ningún tipo de compensación para los deportistas. Esto se debe al hecho de la diferencia retributiva entre los deportistas –hombres– y las deportistas –mujeres–. La retribución que perciben los primeros se diferencia sustancialmente de los segundos, en tanto que esta es inferior al percibir un importe por la actividad deportiva y por la publicitaria –debido a que las agencias publicitarias abonan cifras muy elevadas–.

Las subvenciones o ayudas se otorgan por las diferentes CCAA, en atención a la nacionalidad y la residencia, lo que puede derivar en una discriminación por razón de nacionalidad entre las deportistas profesionales, aun en el supuesto de que desempeñen su actividad deportiva para un mismo club. Por tanto, se podrían establecer que el requisito sea la residencia en lugar de la nacionalidad, de manera que no se incurra en discriminación por razón de origen. Además, conviene tener en cuenta el impacto de género en las ayudas y subvenciones que se otorguen por parte de las diferentes Administraciones a las ligas y federaciones deportivas, debiendo otorgarse aquellas en función del cumplimiento de las normas relativas a la igualdad de género.

Asimismo, a las deportistas se les debería proteger en los términos de la Directiva contra las represalias que puedan sufrir las deportistas por parte del club o las entidades deportivas por quedarse embarazadas, en particular, y por ejercitar los deportistas sus derechos de conciliación, en general. En tal sentido, coadyuvaría el hecho de que se modificase el RETJ en el sentido de no aceptar que la entidad pueda extinguir el contrato de la deportista sin justa causa, con la única penalización de abonar una indemnización mayor, pues esta especie de connivencia lesiona el principio de igualdad real y efectiva. Ello, te-

niendo en cuenta que el despido sería calificado en sede judicial como nulo, siempre que el Club o entidad no pueda justificar que el motivo de la extinción esté suficientemente desligado a las circunstancias mencionadas.

Lo cierto es que convendría que se articulase a través de la negociación una protección de la deportista a través del convenio colectivo, lo cual se podría conseguir indicando la forma en la que esta se reincorporará a la actividad deportiva tras el disfrute de los correspondientes permisos o de qué forma puede mantener su actividad en un grado compatible con el de su estado, respetando siempre las normas en materia de prevención de riesgos laborales.

Asimismo, se precisa de una mayor atención a efectos de prevenir los riesgos psicosociales a los que se enfrentan las deportistas profesionales desde el momento en el que se quedan embarazadas o deciden acoger o adoptar a un menor, del mismo modo que podría hacerse extensible a la necesidad de cuidar de una persona a su cargo. Ello se debe a la presión a la que se encuentran sometidas para poder mantener su actividad física, lo que requiere de una preparación dura y constante. La falta de ejercicio o la suspensión temporal de la misma puede generar en las deportistas estrés, cuadros depresivos, entre otras patologías. Para evitarlos, resultará imprescindible que se le proporcione a la deportista las herramientas necesarias, así como ayuda profesional para que la reincorporación física y mental al deporte sea plena.

Por último, la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social puede realizar una importante labor, también en el sector del deporte profesional, pues es la competente para comprobar si los clubes y entidades deportivas tienen implementadas las medidas tendientes a la consecución de la igualdad real y efectiva. De forma que, de no contar con ellas, dicho órgano puede extender un acta de infracción, mediante la cual se impondrá la correspondiente sanción.

## **9. BIBLIOGRAFÍA**

ASQUERINO LAMPARERO, “La conciliación más allá de la m/paternidad en el art. 37.3 del Estatuto de los Trabajadores”, Noticias CIELO, núm. 1, 2024.

BASTERRA HERNÁNDEZ, M., “Las reducciones y adaptaciones de jornada en atención a las necesidades personales y familiares del trabajador”, Revista de Derecho Social núm. 78, 2017, p. 119

BASTERRA HERNÁNDEZ, M., La relación laboral de los deportistas profesionales, Aranzadi, 2022, p. 94 y ss.

- CRUZ VILLALÓN, J.: *Compendio de Derecho del Trabajo*, Tecnos, 17ª ed., 2024.
- DORMIDO ABRIL, J.: “La protección contra el despido y otras consecuencias desfavorables: sobre la transposición de la Directiva (UE) 2019/1158 a la legislación española”, *Femeris: Revista Multidisciplinar de Estudios de Género*, Vol. 7, núm. 2, 2022, pp. 44-63.
- GARCÍA-ANTÓN PALACIOS, E., “La conciliación de la maternidad y el deporte profesional en España: avances y desafíos legales”, *Revista española de Derecho Deportivo*, núm. 54, 2024.
- GONZÁLEZ GARCÍA, S.: “Una mirada laboralista a la nueva ley del deporte”, *Los Briefs de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social: Las claves de 2022*, AEDTSS, 2022.
- IGARTUA MIRÓ, M. T., “Novedades en la adaptación de “jornada” por conciliación tras el RDL 5/2023: Algunos avances hacia una flexibilidad más equilibrada”, *Revista Derecho Social Y Empresa*, núm.19, 2023.
- IGARTUA MIRÓ, M.T., “Conciliación y ordenación flexible del tiempo de trabajo: la nueva regulación del derecho de adaptación de jornada ex artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 53, 2019.
- LÓPEZ BALAGUER, M., “El régimen jurídico de los deportistas de alto nivel y alto rendimiento tras la nueva ley del deporte”, *Revista Aranzadi de Derecho de Deporte Entrenimiento*, núm. 80, 2023.
- LÓPEZ GARCÍA DE LA RIVA, I., “El reciente acuerdo de fin de huelga en el fútbol profesional femenino y de revisión parcial de convenio alcanzado entre la Liga profesional de fútbol femenino y los sindicatos”, *Briefs AEDTSS*, 56, 2023.
- MARÍN MALO, M.: *La desigualdad por razón de sexo y género en el deporte profesional; una perspectiva jurídico-laboral*, Colex, 2023.
- MARÍN MALO, M.: “La nueva ley de paridad y su impacto sobre el deporte profesional”, *Briefs AEDTSS*, núm. 75, 2024.
- MARTÍN VALVERDE, A., GARCÍA MURCIA, J.: *Derecho del Trabajo*, Tecnos, 33ª ed. 2024.
- MARTÍNEZ MORENO, C.: “La adaptación de la jornada con fines de conciliación en el RDL 5/2023: ¿El progreso de un derecho aún incompleto?”, *Revista Derecho Social y Empresa*, núm. 19, 2023 (Ejemplar dedicado a: Nuevas medidas de conciliación, permisos y fórmulas de trabajo flexible).
- MOSCOSO SÁNCHEZ, D.; MARTÍN RODRÍGUEZ, M., *Desigualdades de las deportistas de alta competición en España y medidas para la igualdad efectiva*, Ministerio de Igualdad, Instituto de las Mujeres, 2023.

- NIETO ROJAS, P.: “La transposición de la directiva 2019/1158 de conciliación de la vida familiar y la vida profesional a través del RD Ley 5/2023”, *Revista de Estudios Jurídico-Laborales y de Seguridad Social (REJLSS)*, núm. 7, 2023.
- RIBES MORENO, V.: “La problemática derivada del descanso obligatorio por nacimiento y cuidado de menor en el deporte profesional”, *Revista de Derecho de la Seguridad Social*, núm. 20, 2019.
- ROQUETA BUJ, R., “El contenido laboral de la nueva Ley del Deporte”, *Revista Aranzadi de Derecho de Deporte Entretenimiento*, núm. 79, 2023.
- ROQUETA BUJ, R., “El convenio colectivo para las jugadoras de baloncesto que participan en la Liga Femenina Endesa”, *Revista Aranzadi de Derecho de Deporte Entretenimiento*, núm. 84, 2024.
- ROQUETA BUJ, R., “Los principios de igualdad y no discriminación retributiva por razón de sexo en el ámbito del deporte profesional”, *Revista Aranzadi de Derecho de Deporte Entretenimiento*, núm. 80, 2023.
- ROQUETA BUJ, R.: *Crisis económica y deporte profesional*, Aranzadi, 2013.
- RUBIO SÁNCHEZ, F., “Convenio colectivo del fútbol femenino: ¿avance o retroceso?”, *Revista española de derecho deportivo*, núm. 45, 2020, págs. 31-75.