

Revista Internacional y Comparada de

RELACIONES LABORALES Y DERECHO DEL EMPLEO



Escuela Internacional de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo de ADAPT

Comité de Gestión Editorial

Alfredo Sánchez-Castañeda (México)

Michele Tiraboschi (Italia)

Directores Científicos

Mark S. Anner (Estados Unidos), Pablo Arellano Ortiz (Chile), Lance Compa (Estados Unidos), Jesús Cruz Villalón (España), Luis Enrique De la Villa Gil (España), Jordi García Viña (España), José Luis Gil y Gil (España), Adrián Goldin (Argentina), Julio Armando Grisolia (Argentina), Óscar Hernández (Venezuela), María Patricia Kurczyn Villalobos (México), Lourdes Mella Méndez (España), Antonio Ojeda Avilés (España), Barbara Palli (Francia), Juan Raso Delgue (Uruguay), Carlos Reynoso Castillo (México), María Luz Rodríguez Fernández (España), Alfredo Sánchez-Castañeda (México), Michele Tiraboschi (Italia), Anil Verma (Canada), Marcin Wujczyk (Polonia)

Comité Evaluador

Henar Alvarez Cuesta (España), Fernando Ballester Laguna (España), Jorge Baquero Aguilar (España), Francisco J. Barba (España), Ricardo Barona Betancourt (Colombia), Miguel Bastera Hernández (España), Carolina Blasco Jover (España), Esther Carrizosa Prieto (España), M^a José Cervilla Garzón (España), Juan Escribano Gutiérrez (España), María Belén Fernández Collados (España), Alicia Fernández-Peinado Martínez (España), Marina Fernández Ramírez (España), Rodrigo Garcia Schwarz (Brasil), Sandra Goldflus (Uruguay), Miguel Ángel Gómez Salado (España), Estefanía González Cobaleda (España), Djamil Tony Kahale Carrillo (España), Gabriela Mendizábal Bermúdez (México), David Montoya Medina (España), María Ascensión Morales (México), Juan Manuel Moreno Díaz (España), Pilar Núñez-Cortés Contreras (España), Eleonora G. Peliza (Argentina), Salvador Perán Quesada (España), Alma Elena Rueda (México), José Luis Ruiz Santamaría (España), María Salas Porras (España), José Sánchez Pérez (España), Esperanza Macarena Sierra Benítez (España), Carmen Viqueira Pérez (España)

Comité de Redacción

Omar Ernesto Castro Güiza (Colombia), Maria Alejandra Chacon Ospina (Colombia), Silvia Fernández Martínez (España), Paulina Galicia (México), Noemi Monroy (México), Maddalena Magni (Italia), Juan Pablo Mugnolo (Argentina), Francesco Nespoli (Italia), Lavinia Serrani (Italia), Carmen Solís Prieto (España), Marcela Vigna (Uruguay)

Redactor Responsable de la Revisión final de la Revista

Alfredo Sánchez-Castañeda (México)

Redactor Responsable de la Gestión Digital

Tomaso Tiraboschi (ADAPT Technologies)

Avances en los derechos laborales de las mujeres deportistas tras la aprobación de la Ley 39/2022 del Deporte*

Elisa MUÑOZ CATALÁN**

RESUMEN: La Ley 39/2022 del Deporte representa un cambio sustancial en la regulación jurídica del deporte en España al reconocer la igualdad de género y la protección integral de las personas deportistas como principios estructurales del sistema deportivo. Desde la perspectiva del derecho del trabajo y con un enfoque de género, nuestro trabajo de investigación tiene el objetivo de analizar el alcance real de la reforma legal en relación con los derechos laborales de las mujeres deportistas, un colectivo históricamente caracterizado por la precariedad y la debilidad de los mecanismos de tutela. La investigación que presentamos combina un análisis normativo con un estudio sistemático de la jurisprudencia de los últimos años en materia de mujeres deportistas, igualdad de género y no discriminación en el deporte español. Como resultado final concluiremos afirmando que, si bien la Ley 39/2022 introduce avances muy significativos —especialmente en materia de *profesionalización, igualdad retributiva, conciliación, protección de la maternidad y prevención del acoso*—, su eficacia real sigue condicionada por la estructura económica del deporte y por la persistencia de desigualdades históricas que requieren no solo de normas, sino también de políticas activas y mecanismos efectivos de control.

Palabras clave: Derechos laborales, igualdad de género, Ley del Deporte 2022, mujeres deportistas, profesionalización.

SUMARIO: 1. Introducción. 2. Objetivos y metodología empleada. 3. Análisis evolutivo de la consideración jurídico-laboral de las mujeres deportistas. 4. La igualdad de género y no discriminación como principio estructural en la LD 2022: la mujer deportista. 5. Acceso a los derechos laborales desde la profesionalización del deporte femenino. 6. Hacia una transparencia salarial e igualdad retributiva en el deporte. 7. Conciliación, corresponsabilidad y carrera deportiva: la maternidad como factor estructural de exclusión. 8. La especial vulnerabilidad de las mujeres deportistas: acoso y protección de la dignidad en el entorno deportivo. 9. Conclusiones. 10. Bibliografía.

* El trabajo que presentamos a continuación se enmarca dentro del Proyecto de Investigación I+D+I PID2022-141201OB-I00, *La huida del mercado de trabajo y la legislación social en España* (TRABEXIT), financiado por el MICIU/AEI/10.13039/501100011033 y por FEDER, UE.

** Profesora Permanente Laboral, Área de Derecho del Trabajo, Universidad de Huelva (España).



Progress in the Employment Rights of Female Athletes Following the Publication of Act No. 39/2022 on Sport

ABSTRACT: Act No. 39/2022 on Sport represents a substantial change in the legal regulation of sport in Spain by recognising gender equality and the comprehensive protection of athletes as fundamental principles of the sports system. From the perspective of labour law and with a gender-based approach, our research aims to analyse the actual scope of the legal reform in relation to the labour rights of female athletes, a group historically characterised by precariousness and weak protective mechanisms. The research we present combines a normative analysis with a systematic study of recent case-law concerning female athletes, gender equality and non-discrimination in Spanish sport. In conclusion, we will state that, whilst Act No. 39/2022 introduces very significant advances –particularly in terms of *professionalisation, equal pay, work-life balance, maternity protection and the prevention of harassment*–, its actual effectiveness remains dependent on the economic structure of sport and on the persistence of historical inequalities that require not only legislation, but also active policies and effective monitoring mechanisms.

Key Words: Labour rights, gender equality, Sport Act 2022, female athletes, professionalisation.

1. Introducción

La aprobación de la Ley 39/2022, de 30 de diciembre, del deporte (LD 2022), supone un punto de inflexión en la ordenación jurídica del sistema deportivo español, al incorporar de manera expresa principios como la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y la prohibición de discriminación. La norma se presenta como un intento de superar un modelo históricamente construido sobre bases androcéntricas, en el que el deporte profesional se identificaba casi exclusivamente con el masculino. Sin embargo, entendemos que el alcance real de esta ley exige, en la práctica, situarla en el contexto previo de desigualdad estructural que ha caracterizado el estatuto jurídico-laboral de las mujeres deportistas¹.

Bajo las premisas expuestas mediante el presente trabajo de investigación se pretende analizar, desde la perspectiva del derecho del trabajo y de los derechos laborales de las mujeres, si la LD 2022 constituye un instrumento verdaderamente transformador en materia de derechos laborales de las mujeres deportistas respecto a la derogada Ley 10/1990, de 15 de octubre, del Deporte (LD 1990, derogada) o si, por el contrario, mantiene –*aunque bajo nuevas formulaciones*– ciertos límites estructurales ya existentes.

Para ello, efectivamente, resulta imprescindible partir del análisis del régimen anterior, configurado también en torno al RD 1006/1985, de 26 de junio, por el que se regula la relación laboral especial de los deportistas profesionales, regulador de la relación laboral especial de los deportistas profesionales. Esta norma, diseñada en un contexto en el que el deporte femenino carecía prácticamente de reconocimiento, creemos que presentó importantes carencias estructurales que dificultaron su aplicación efectiva a las mujeres deportistas, dejando a muchas de ellas fuera del ámbito de protección laboral y del sistema de Seguridad Social.

En este escenario, la falta de reconocimiento profesional del deporte femenino dio lugar a fenómenos de exclusión indirecta y precarización, mediante la utilización de fórmulas contractuales atípicas que encubrían auténticas relaciones laborales².

Sobre esta base, podemos afirmar que la LD 2022 incorpora la igualdad de género como principio estructural del sistema deportivo, proyectándola no solo en el plano declarativo, sino también en la imposición de

¹ Ver E. CONDE PASCUAL, C. CUENCA PIQUERAS, M. BORRUECO CARMONA, M.E. BLANCO GARCÍA, *Mujeres y deporte en España: avances y desafíos hacia la igualdad*, en D. MOSCOSO SÁNCHEZ, R. SÁNCHEZ GARCÍA (eds.), *Sociología del deporte*, Dykinson, 2023.

² Ver I.M. PÉREZ GÁZQUEZ, C. BARQUERO-RUIZ, *Igualdad de género en el deporte profesional femenino: Avances y retos pendientes*, en *Cultura, Ciencia y Deporte*, 2024, n. 59, pp. 35-53.

obligaciones concretas a las entidades deportivas. En este punto, cabe reseñar que el denso art. 4 regula el marco específico de promoción de la igualdad efectiva en el deporte y, por su lado, el art. 5 se encuentra exclusivamente dedicado a la reducción de la brecha social y de género en el ámbito de la actividad física y el deporte; sin olvidar que la norma de 2022 cita a la “mujer” hasta en 28 ocasiones a lo largo de todo su articulado y hace uso del término “femenino” 3 veces³.

No obstante, la efectividad de estos principios se encuentra estrechamente vinculada al proceso de profesionalización del deporte femenino, entendido como el presupuesto necesario para el acceso real a los derechos laborales. La experiencia del fútbol femenino, por ejemplo, creemos que pone de manifiesto tanto los avances alcanzados como las limitaciones persistentes, evidenciando el papel decisivo de la negociación colectiva y de la acción colectiva en el avance de derechos.

Asimismo, nuestro estudio aborda cuestiones clave como la igualdad retributiva de mujeres y hombres en el deporte y la transparencia salarial, la protección de la maternidad y la conciliación de la vida personal y profesional, así como la prevención del acoso y la garantía de la dignidad en el entorno deportivo. En todos estos ámbitos, la LD 2022 introduce avances relevantes, si bien su aplicación práctica se enfrenta a importantes obstáculos derivados de la propia estructura económica y organizativa del deporte.

Finalmente, se examina el papel de los mecanismos de garantía legales y la tutela judicial, junto con la aportación de la jurisprudencia reciente que ha reforzado la protección frente a la discriminación por razón de sexo. Todo ello nos permite admitir que, si bien la LD 2022 constituye un paso necesario, su eficacia real depende de factores estructurales que trascienden el plano normativo; lo que obliga a adoptar una perspectiva crítica sobre su capacidad para garantizar una igualdad efectiva en el ámbito laboral deportivo.

En suma, sostenemos que la LD 2022 contribuye a consolidar la aplicación efectiva de principios básicos del derecho del trabajo —*como la ajenidad, dependencia y remuneración*— en el deporte femenino, favoreciendo de este modo, el reconocimiento de derechos colectivos (tales como la negociación colectiva o la sindicación) e individuales (como pueden ser el salario, los descansos, o la protección social).

³ Ver B. DONOSO PÉREZ, A. REINA GIMÉNEZ, A. ÁLVAREZ-SOTOMAYOR, *Desigualdad de género en el deporte de competición: voces y reflexiones*, en *Retos – Nuevas Tendencias en Educación Física, Deporte y Recreación*, 2023, n. 47, pp. 557–564.

2. Objetivos y metodología empleada

El objetivo general de este artículo es examinar el impacto de la LD 2022 sobre los derechos laborales de las mujeres deportistas desde una perspectiva jurídico-laboral y de género, evaluando su capacidad para corregir desigualdades históricas y estructurales en el empleo deportivo femenino⁴.

De manera específica, nuestro trabajo persigue los siguientes objetivos:

- evaluar la incorporación del principio de igualdad de género como eje estructural en la LD 2022 y su proyección sobre las condiciones laborales en el deporte, con especial atención a la mujer deportista;
- analizar los procesos de exclusión indirecta y precarización del empleo deportivo femenino, así como las fórmulas contractuales atípicas utilizadas para eludir la aplicación del derecho del trabajo;
- identificar la profesionalización del deporte femenino como presupuesto para el acceso efectivo a los derechos laborales, prestando especial atención al caso del fútbol femenino y al papel de la negociación colectiva;
- examinar la efectividad del principio de igualdad retributiva y los mecanismos de transparencia salarial en el ámbito deportivo;
- estudiar la protección jurídica de la maternidad, el embarazo y la conciliación en la carrera deportiva de las mujeres;
- analizar la regulación y los mecanismos de prevención del acoso laboral, sexual y por razón de sexo en el entorno deportivo.

Nuestra investigación se apoya en una metodología descriptiva basada en el derecho del trabajo, que combina: un análisis jurídico-laboral de la LD 2022 desde una perspectiva de género, el estudio de la igualdad entre mujeres y hombres y no discriminación, así como un examen de la jurisprudencia que entendemos más relevante sobre dicha materia.

Este enfoque, en todo caso, nos permite evaluar no solo el contenido normativo de la ley –y sus avances respecto a la LD 1990–, sino también su potencial eficacia material, en el contexto real del deporte femenino en nuestro ordenamiento jurídico español.

⁴ Ver M. CABEZA-RUIZ, M. PELLICER-CHENOLL, *Mujeres en las ciencias del deporte. Aportaciones de las mujeres a la docencia, la competición, la investigación y las profesiones del deporte*, Dykinson, 2025.

3. Análisis evolutivo de la consideración jurídico-laboral de las mujeres deportistas

El análisis de la consideración jurídico-laboral de las mujeres deportistas cabe sostener que requiere partir de la premisa general de que, la práctica deportiva femenina, ha ocupado históricamente una posición más secundaria dentro del derecho del trabajo⁵. Esta situación no puede explicarse únicamente por la ausencia de normas específicas, sino que responde a una construcción estructural del sistema deportivo que, durante décadas, ha invisibilizado el carácter profesional del deporte practicado por mujeres, en cierta contradicción con los principios de igualdad y no discriminación recogidos en el importante art. 14 de la Constitución Española de 1978 (CE), cuando expresamente se admite que «Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social».

En primer lugar, cabe citar cómo el marco normativo de referencia venía determinado por el RD 1006/1985⁶. Esta norma define en su art. 1.2 a los “deportistas profesionales” como aquellos quienes, en virtud de una relación establecida con carácter regular, se dediquen voluntariamente a la práctica del deporte por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de un club o entidad deportiva a cambio de una retribución. Y dicho precepto íntegro se dedica a regular el ámbito de aplicación de la ley con sus inclusiones y exclusiones expresas; por ejemplo, termina el art. 1 admitiendo literalmente en su apartado 6 que «Las presentes normas no serán de aplicación a las relaciones entre los deportistas profesionales y las Federaciones Nacionales cuando aquéllos se integren en equipos, representaciones o selecciones organizadas por las mismas».

Sin embargo, este diseño normativo presentaba de alguna forma un sesgo estructural al vincular la laboralidad al reconocimiento formal de la competición como profesional, y dejaba fuera a la mayoría del deporte femenino, cuyas competiciones no gozaban de dicha calificación.

Como consecuencia, numerosas deportistas quedaban excluidas del ámbito de aplicación del RD 1006/1985, lo que impedía la formalización de contratos laborales y, con ello, el acceso a derechos básicos reconocidos

⁵ Ver M. LAFFITTE AGEO, *Algunas dificultades del nuevo modelo de incorporación de los deportistas a las políticas de empleo*, en *Revista Aranzadi de Derecho de Deporte y Entretenimiento*, 2023, n. 81, pp. 1-5.

⁶ Ver M.M. GARCÍA CABA, *Sección federaciones deportivas y deporte profesional*, en *Revista Aranzadi de Derecho de Deporte y Entretenimiento*, 2025, n. 86, pp. 1-20.

en el Estatuto de los Trabajadores (ET)⁷ —*como la protección frente al despido (art. 49 ss.), el derecho a salario (art. 26) o la jornada (art. 34)*—, así como a la acción protectora del sistema de Seguridad Social conforme al art. 41 CE.

En segundo término, esta exclusión normativa favoreció la consolidación de un modelo de precarización estructural⁸. En ausencia de un reconocimiento laboral claro, proliferaron fórmulas contractuales atípicas —*becas, ayudas, convenios de colaboración o contratos civiles y mercantiles*— que, en muchos casos, encubrían auténticas relaciones laborales. Estas prácticas vulneraban directamente el principio de irrenunciabilidad de derechos laborales recogido en el art. 3.5 ET y permitían a las entidades deportivas eludir sus obligaciones como empleadoras, evitando cotizaciones a la Seguridad Social (art. 18, Ley General de la Seguridad Social – LGSS⁹) y trasladando el riesgo económico a las deportistas.

Esta situación afectó de manera desproporcionada a las mujeres, reforzando desigualdades estructurales contrarias no solo al art. 14 CE, sino también al art. 9.2 CE, que impone a los poderes públicos la obligación de promover las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva. En la práctica, la falta de reconocimiento profesional del deporte femenino operó como un mecanismo de exclusión indirecta del sistema de garantías laborales.

En tercer lugar, ante esta realidad, y a través del principio de primacía de la realidad —*implícitamente reconocido en el art. 8.1 ET, al presumir la existencia de contrato de trabajo cuando concurren los elementos de laboralidad*—, comenzaron a reconocerse relaciones laborales más allá de su calificación formal. Entendiéndose que la naturaleza jurídica de la relación de trabajo debe determinarse atendiendo a las condiciones reales de prestación del servicio, es decir, a la concurrencia de dependencia, ajenidad y retribución.

Esta idea permitió cuestionar prácticas generalizadas en el deporte femenino, reconociendo derechos laborales allí donde existían auténticas relaciones de trabajo. No obstante, su eficacia fue limitada, al depender de la iniciativa individual de las deportistas para acudir a la jurisdicción social y enfrentarse a entidades deportivas en una posición de clara desigualdad.

En la misma línea, destacamos cómo 5 años después se publica la anterior LD 1990, la cual no incluía un enfoque específico de género ni

⁷ RDL 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

⁸ Ver B. ZAPICO ROBLES, C.E. TUERO DEL PRADO, *Evolución histórica y educativa del deporte femenino: Una forma de exclusión social y cultural*, en *Cuestiones de Género: de la Igualdad y la Diferencia*, 2014, n. 9, pp. 216-232.

⁹ RDL 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

disponía de medidas concretas para fomentar la participación femenina; en este sentido, aludía al deporte de forma general y neutral, sin reconocer realmente desigualdades estructurales entre hombres y mujeres, así como promovía el acceso al deporte para toda la ciudadanía, pero sin políticas activas de igualdad.

De modo que se puede afirmar que la derogada LD 1990 fue bastante importante a la hora de estructurar el deporte, pero de alguna forma, ignoró en gran medida la realidad específica de las mujeres deportistas: no abordaba la igualdad salarial, no otorgaba visibilidad del deporte femenino, protección frente a la discriminación o acoso, ni el tema de la conciliación o maternidad en la carrera deportiva; cuestiones todas ellas que ya la normativa actual corrige, incorporando la igualdad como eje central.

En conjunto, en materia de mujer en el deporte, podemos afirmar que el estatuto jurídico-laboral previo a la LD 2022 se caracterizaba por una combinación de insuficiencia normativa, exclusión indirecta y corrección jurisprudencial parcial. La ausencia de un reconocimiento generalizado de la profesionalidad del deporte femenino actuó como el principal factor de desprotección, impidiendo el acceso efectivo de las mujeres deportistas al sistema de garantías del derecho del trabajo y de la seguridad social. Este escenario defendemos que, de alguna forma, evidencia que la desigualdad no derivaba únicamente de la falta de derechos formales, sino de obstáculos estructurales para su reconocimiento y ejercicio, lo que justificaba precisamente la necesidad de una intervención legislativa más ambiciosa, como la que pretende articular la LD 2022 que estamos examinando en nuestro trabajo.

4. La igualdad de género y no discriminación como principio estructural en la LD 2022: la mujer deportista

Aunque algunos aspectos son desarrollados en otros epígrafes, cabe partir de la premisa general de que la incorporación del principio de igualdad en la LD 2022 adquiere una especial relevancia cuando se analiza desde la situación concreta de las mujeres deportistas. En este ámbito, tal y como se tuvo ocasión de avanzar, la igualdad no puede entenderse como un principio meramente formal, sino como una exigencia material orientada a corregir desigualdades históricas que han afectado tanto al acceso como al desarrollo de la carrera deportiva femenina¹⁰.

¹⁰ Ver E. MUÑOZ CATALÁN, *Hacia una perspectiva inclusiva en la reciente ley del deporte: la igualdad como motor de la práctica deportiva*, en *Revista Aranzadi de Derecho de Deporte y Entretenimiento*,

Como señalábamos, la LD 2022 incluye la igualdad de género como eje vertebrador del sistema deportivo español, situándola en el centro de su estructura normativa. Veremos que este planteamiento se alinea con la evolución de la jurisprudencia constitucional hacia una concepción material de la igualdad, basada no solo en la prohibición de discriminación del art. 14 CE, sino también en el mandato de acción positiva ya conocido y previsto en el art. 9.2 CE, que obliga a los poderes públicos a remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud.

En este sentido, remarcamos la idea de que la LD 2022 no se limita a una proclamación formal del principio de igualdad, sino que lo configura como un principio rector de la política deportiva. Así, el ya referido art. 4 establece expresamente la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres como uno de los principios generales de actuación, imponiendo su integración transversal en todas las políticas deportivas. Y, dada su densidad, procedemos a extraer textualmente las ideas que creemos más interesantes del mencionado precepto a efectos de nuestro estudio:

1. la Administración General del Estado (AGE) desarrollará 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;
2. La AGE procederá a la promoción de la integración igualitaria en los órganos de dirección, gobierno y representación de las entidades deportivas previstas en dicha norma de 2022;
3. el citado artículo concreta que se desarrollarán políticas que prevengan, identifiquen y sancionen la merma de derechos o que impliquen situaciones de discriminación que puedan provenir de las entidades deportivas y su vinculación con las mujeres deportistas en las relaciones laborales, deportivas, administrativas o de cualquier clase que mantengan con las mismas. Específicamente, estas políticas se orientarán a eliminar conductas discriminatorias de toda clase ejecutadas en los ámbitos deportivos;
4. la AGE desarrollará políticas públicas específicas de lucha contra la violencia hacia las mujeres y las personas LGTBI+ en el deporte y los estereotipos sexistas o de cualquier otra naturaleza;
5. todos los programas públicos de desarrollo del deporte incorporarán, a su vez, la consideración del principio de igualdad real y efectiva en su diseño y ejecución. A tal fin, corresponde al Consejo Superior de Deportes velar e impulsar la práctica del deporte en condiciones de igualdad a partir del doble eje de la lucha

2023, n. 80, pp. 53-66.

contra la discriminación de las mujeres y contra la discriminación de las personas LGTBI+ y de la lucha contra los estereotipos sexuales;

6. el art. 4.4 añade literalmente que «Las federaciones deportivas españolas y las ligas profesionales estarán obligadas a realizar un informe anual de igualdad entre mujeres y hombres respecto de las competiciones que organicen, que será elevado al Consejo Superior de Deportes y al Instituto de las Mujeres así como al Consejo para la Eliminación de la Discriminación Racial o Étnica, como organismo de igualdad a nivel estatal para la promoción de la igualdad y no discriminación»;
7. dichas federaciones deportivas españolas y las ligas profesionales a) deberán contar con un protocolo de prevención y actuación para situaciones de discriminación, abusos o acoso sexual y acoso por razón de sexo o autoridad, b) 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, y c) tendrán que garantizar un trato igualitario entre ambos sexos en eventos y competiciones deportivos¹¹;
8. el mencionado precepto matiza que se promoverá la igualdad en la visibilidad de eventos deportivos en categoría masculina y femenina en los medios de comunicación, y se garantizará la igualdad de premios entre ambos sexos siempre que los eventos deportivos se organicen o se encomienden a un tercero por una Administración Pública, o se financien total o parcialmente a través de fondos públicos.

Y dicha previsión conecta, a su vez, con el marco general establecido por la LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, cuyo art. 1 consagra la igualdad de trato como principio informador del ordenamiento jurídico, admitiendo textualmente que «Las mujeres y los hombres son iguales en dignidad humana, e iguales en derechos y deberes», y en su art. 15 impone la transversalidad de la perspectiva de género en la actuación de los poderes públicos.

Pues bien, volviendo a la LD 2022, afirmamos que la misma, lejos de limitarse a declaraciones programáticas, impone obligaciones positivas a las entidades deportivas, proyectando el principio de igualdad sobre distintos

¹¹ Ver G.F. VILO, C.M. CASTILLO, M.C. AMÉSTICA, *Barreras, facilitadores y estrategias que influyen en la participación femenina en juntas directivas de federaciones deportivas chilenas*, en *Retos – Nuevas Tendencias en Educación Física, Deportes y Recreación*, 2022, n. 44, pp. 34-44.

planos del sistema deportivo¹².

En el ámbito organizativo, el art. 22 establece la obligación de promover una presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de gobierno de las federaciones deportivas, en línea con lo dispuesto en el art. 52 de la LO 3/2007, relativo a la participación equilibrada en órganos de decisión. De modo que la igualdad en el caso de la mujer deportista se proyecta también sobre la estructura de gobernanza del deporte; pues se promueve la presencia equilibrada de mujeres en los órganos de dirección, lo que resulta esencial para garantizar la participación efectiva de las mujeres en la toma de decisiones, en línea con la normativa de igualdad y el art. 23 CE cuando al regularse el derecho de participación se establece literalmente que:

1. Los ciudadanos tienen el derecho a participar en los asuntos públicos, directamente o por medio de representantes, libremente elegidos en elecciones periódicas por sufragio universal.
2. Asimismo, tienen derecho a acceder en condiciones de igualdad a las funciones y cargos públicos, con los requisitos que señalen las leyes.

En el plano de las condiciones de ejercicio de la actividad deportiva, el art. 23 impone a las entidades deportivas el deber de garantizar entornos libres de discriminación, incluyendo expresamente la discriminación por razón de sexo. Esta previsión se conecta con el derecho fundamental a la dignidad de la persona (art. 10 CE) y con la prohibición de discriminación en las relaciones laborales recogida en el art. 17 ET.

Por su parte, el art. 24 proyecta el principio de igualdad sobre las condiciones laborales, estableciendo la obligación de promover condiciones de trabajo equitativas y no discriminatorias. Este precepto debe interpretarse en conexión con el art. 28 ET, que consagra el principio de igualdad retributiva por trabajos de igual valor, así como con el art. 4.2.c del mismo texto legal, que reconoce el derecho de las personas trabajadoras a no ser discriminadas por razón de sexo. Y todos esos preceptos, a su vez, van en la línea del propio art. 5 LD 2022 en cuanto a la reducción de la brecha social y de género en el ámbito de la actividad física y el deporte, dado que el mismo insta a los poderes públicos a que contribuyan a fomentar la reducción de la brecha social y de género en el ámbito de la actividad física y el deporte.

En lo que respecta a la igualdad en el caso de la mujer deportista, específicamente, se considera que un aspecto especialmente relevante es la

¹² Ver O. GONZÁLEZ ABRISKETA, *El género en la profesionalidad del deporte: El caso de las raquetistas*, en *Sociología del Deporte*, 2023, n. 2, pp. 1-4.

protección de la maternidad, recogida en los arts. 22.2.f, 27.1.e y el antes citado 4.2 LD 2022, que reconocen el derecho de las mujeres al disfrute de medidas de especial protección en su derecho a la maternidad y lactancia, el derecho de las deportistas a no ser discriminadas por razón de embarazo o maternidad, así como se consideran nulas de pleno derecho las cláusulas contractuales tendentes a permitir o favorecer la rescisión unilateral del contrato por razón de embarazo o maternidad de las mujeres deportistas.

Estas obligaciones se alinean con la doctrina constitucional –*destacando, por ejemplo, la STC 92/2008, de 21 de julio*¹³– y con el art. 8 de la LO 3/2007, que consideran discriminatorio cualquier trato desfavorable relacionado con el embarazo o la maternidad. Asimismo, conecta con la protección reforzada frente al despido prevista en el art. 55.5.b ET¹⁴.

En definitiva, afirmamos que la LD 2022 configura un marco jurídico que reconoce formalmente la igualdad de las mujeres deportistas y establece obligaciones concretas orientadas a su efectividad. No obstante, su impacto real depende de la capacidad futura del sistema deportivo para transformar estructuras históricamente desiguales. Como pone de manifiesto el antes mencionado art. 9.2 CE, la igualdad efectiva no se alcanza únicamente mediante la proclamación normativa, sino a través de la adopción de medidas reales y de su aplicación efectiva en la práctica cotidiana del deporte profesional.

5. Acceso a los derechos laborales desde la profesionalización del deporte femenino

En este punto de nuestra investigación, nos gustaría reseñar cómo la profesionalización del deporte femenino constituye el presupuesto imprescindible para la efectividad de los derechos laborales por parte de las mujeres. Desde una perspectiva jurídica, como es sabido, la existencia de una relación laboral exige la concurrencia de los elementos definidos en el art. 1.1 ET (*trabajo voluntario, por cuenta ajena, retribuido y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona*). Sin embargo, en el ámbito deportivo, creemos que el acceso a este estatuto protector ha estado condicionado históricamente por el reconocimiento formal de la actividad como profesional.

En este sentido, retomamos de nuevo el RD 1006/1985, regulador de la relación laboral especial de los deportistas profesionales, pues el mismo

¹³ Rec. n. 6595/2006.

¹⁴ Sobre este ámbito, citamos la STS 1148/2023, de 12 de diciembre (rec. 537/2022).

establece en su art. 1.2 que dicha relación se aplica a quienes practican deporte por cuenta y dentro del ámbito de organización de un club a cambio de retribución, pero en conexión con competiciones de carácter profesional¹⁵. Esta exigencia ha operado como un filtro excluyente para gran parte del deporte femenino, limitando el acceso a derechos laborales y al sistema de Seguridad Social; en concreto, el art. 41 CE dispone abiertamente que «Los poderes públicos mantendrán un régimen público de Seguridad Social para todos los ciudadanos, que garantice la asistencia y prestaciones sociales suficientes ante situaciones de necesidad, especialmente en caso de desempleo. La asistencia y prestaciones complementarias serán libres».

Mientras que, por su lado, el art. 7 LGSS establece quiénes estarán comprendidos en el sistema de la Seguridad Social, a efectos de las prestaciones contributivas.

Pues bien, bajo las premisas previas, cabe decir que la LD 2022 asume esta problemática y vincula el reconocimiento efectivo de derechos a la progresiva profesionalización del deporte femenino. Así se desprende de preceptos ya examinados como, por ejemplo, del art. 24 que promueve condiciones laborales dignas en el deporte profesional, y del art. 4, que consagra la igualdad de trato como principio rector. No obstante, el legislador opta por un modelo gradual, lo que genera una asimetría entre disciplinas y mantiene espacios de semiprofesionalidad que afectan especialmente a las mujeres.

Esta situación genera cierta contradicción con el principio de igualdad recogido en el art. 14 CE y con el mandato de promoción de la igualdad real del art. 9.2 CE, al afectar de manera directamente a las mujeres deportistas. La LD 2022 intenta corregir esta disfunción al reconocer la necesidad de impulsar el deporte femenino y su profesionalización, pero sin establecer una obligación generalizada, lo que en la práctica limita su eficacia.

Asimismo, esta falta de reconocimiento formal impide en la práctica el acceso real a derechos laborales básicos que hemos ido mencionando, tales como la cotización a la Seguridad Social (ar. 144 LGSS), la protección frente al despido (art. 55 ET) o el mencionado derecho a prestaciones (art. 41 CE), consolidando situaciones de desprotección estructural.

En definitiva, la profesionalización del deporte femenino entendemos que se configura como el elemento clave para el acceso a los derechos

¹⁵ Algunos casos interesantes en esta materia, los encontramos en las siguientes sentencias: STS 547/2024, de 4 de abril (rec. 7109/2022); STS 373/2024, de 4 de marzo (rec. 6519/2022).

laborales de las mujeres en el ámbito deportivo, pero su desarrollo desigual limita el alcance efectivo de las garantías reconocidas tanto en el ordenamiento laboral como en la propia LD 2022. Desde una perspectiva de género, este elemento resulta esencial dado que la profesionalización no garantiza por sí sola la igualdad real, sino que requiere de mecanismos de representación y presión colectiva que permitan hacer efectivos los derechos reconocidos formalmente.

6. Hacia una transparencia salarial e igualdad retributiva en el deporte

El principio de igualdad retributiva constituye uno de los pilares esenciales del derecho antidiscriminatorio contemporáneo¹⁶, con reconocimiento en el art. 157 Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE), en cuyo § 1 dispone literalmente que «Cada Estado miembro garantizará la aplicación del principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor», en el art. 14 CE¹⁷ y en el art. 28 ET, que consagra expresamente el derecho a la igualdad de remuneración por trabajos de igual valor. Este principio se complementa con la prohibición general de discriminación en las relaciones laborales recogida en el art. 17 ET y con el derecho básico de las personas trabajadoras a no ser discriminadas por razón de sexo (art. 4.2.c ET).

En el ámbito deportivo que nos ocupa, la proyección de este principio presenta una especial complejidad debido a la estructura económica del sector, caracterizada por una desigual distribución de recursos, visibilidad e ingresos entre deporte masculino y femenino. Concretando lo anterior, la doctrina afirma expresamente:

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

¹⁶ Sobre este particular, destacamos la siguiente STJUE 8 abril 1976, asunto 43/75, *Gabrielle Defrenne c. Société anonyme belge de navigation aérienne Sabena*.

¹⁷ Entre la doctrina constitucional en esta materia cabe señalar algunas sentencias de interés, tales como la STC 137/1991, de 20 de junio (rec. 1906/1988) y la STC 136/1987, de 22 de julio (rec. 267/1986).

deporte profesional, por encontrarse una mayor diferencia en la retribución percibida entre hombres y mujeres¹⁸.

En este contexto, la LD 2022 incorpora la igualdad como criterio rector de la política deportiva. Así, el ya referido art. 4 establece la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres como principio general de actuación en el ámbito deportivo, en conexión con el mandato de promoción de la igualdad real del art. 9.2 CE.

Asimismo, examinando la LD 2022, podemos afirmar que la norma proyecta este principio sobre las condiciones laborales en el deporte, imponiendo a las entidades deportivas el deber de garantizar condiciones de trabajo dignas y no discriminatorias, lo que incluye necesariamente la dimensión retributiva. Aunque la norma no impone una equiparación salarial automática, sí exige que cualquier diferencia de trato esté objetivamente justificada, en coherencia con lo que se entiende por discriminación directa e indirecta (art. 6, LO 3/2007).

En materia de transparencia, establece obligaciones de publicidad y buen gobierno en las entidades deportivas, lo que se conecta con la necesidad de visibilizar posibles desigualdades salariales. Esta previsión se refuerza con la adopción de medidas para prevenir la discriminación, incluyendo mecanismos que permitan detectar y corregir desigualdades por razón de sexo.

En este contexto, cabe destacar cómo la igualdad retributiva por trabajos de igual valor implica, conforme al art. 28 ET, que un mismo trabajo o uno de igual valor debe ser retribuido de la misma forma, sin discriminación por razón de sexo. Este principio ha sido desarrollado por la LO 3/2007, cuyo art. 5 reconoce el derecho a la igualdad de trato en el empleo y, dicho precepto —*junto en general el resto de la norma de 2007*—, refuerza la igualdad en materia retributiva.

Sin embargo, en el deporte profesional este principio se enfrenta a la lógica del mercado, donde factores como los derechos audiovisuales, el patrocinio o la audiencia condicionan la estructura salarial. La LD 2022 refuerza la exigencia de igualdad en el acceso a recursos económicos y condiciones laborales, pero opta por un modelo de corrección progresiva de desigualdades, sin imponer una paridad retributiva estricta. Esta opción creemos que, de alguna forma, refleja la tensión entre la igualdad jurídica y la autonomía económica del sistema deportivo.

De otro lado, por lo que respecta a la brecha salarial entre deporte

¹⁸ Ver M. MARÍN MALO, *La desigualdad salarial de la mujer en el deporte profesional*, en *Documentación Laboral*, 2024, n. 131, pp. 77-94.

masculino y femenino, cabe decir que ello debe analizarse desde la perspectiva de la discriminación indirecta, definida en el art. 6.2 de la LO 3/2007 como aquella situación en la que una disposición o práctica aparentemente neutra produce una desventaja particular para un sexo respecto del otro.

En el ámbito deportivo, las diferencias salariales suelen justificarse en función de ingresos generados por patrocinio, audiencia o derechos audiovisuales; sin embargo, estos factores no son neutros, sino consecuencia de una histórica infrainversión en el deporte femenino. Por ello, su utilización como criterio retributivo puede perpetuar desigualdades estructurales contrarias al principio de igualdad reconocido en el art. 4 de la LD 2022. En este sentido, la LD 2022 obliga a las entidades deportivas a prevenir situaciones de discriminación, lo que implica revisar críticamente los criterios retributivos cuando generen efectos desproporcionados sobre las mujeres deportistas.

Por otro lado, la normativa laboral ha reforzado los mecanismos de transparencia salarial¹⁹. El antes citado art. 28.2 ET, desarrollado por el RD 902/2020, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, impone la obligación de contar con un registro retributivo desagregado por sexo. Asimismo, el art. 46 de la LO 3/2007 establece la obligatoriedad de planes de igualdad en determinadas empresas, incluyendo auditorías salariales. No obstante, en el deporte, la eficacia de estos instrumentos se ve limitada por la fragmentación contractual, la temporalidad y el reducido tamaño de muchas estructuras deportivas femeninas.

Finalmente, dedicamos unas líneas de nuestro trabajo a la importancia que tiene en este ámbito la negociación colectiva, puesto que entendemos que se configura como el instrumento más eficaz para garantizar la igualdad retributiva en el deporte. Este derecho recordemos que está reconocido en el art. 37.1 CE, cuando expresamente se establece que «La ley garantizará el derecho a la negociación colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y empresarios, así como la fuerza vinculante de los convenios». Y desarrollado en los arts. 82 ss. ET, que atribuyen a los convenios colectivos la regulación de las condiciones laborales, entre ellas, la retribución.

La LD 2022 destaca el papel de la regulación colectiva como mecanismo de ordenación de las condiciones de trabajo en el deporte profesional. La experiencia del fútbol femenino español demuestra que la misma ha permitido establecer salarios mínimos, regular primas y fijar

¹⁹ Sobre esta cuestión, resultan de interés las recientes STS 32/2025, de 15 de enero (rec. 136/2023) y STS 1302/2024, de 21 de noviembre (rec. 218/2023).

criterios objetivos de retribución, contribuyendo a reducir la opacidad y la desigualdad estructural del sector. No obstante, estos avances no derivan exclusivamente del reconocimiento normativo, sino de la acción colectiva de las propias deportistas, lo que evidencia que la efectividad del principio de igualdad retributiva depende tanto del marco jurídico como de la capacidad de organización y negociación del colectivo.

En suma, acabamos este epígrafe señalando cómo la LD 2022, en conexión con el art. 28 ET, la LO 3/2007 y el RD 902/2020, refuerzan el principio de igualdad retributiva; sin embargo, lo cierto es que su efectividad real sigue condicionada por la estructura económica del deporte español y por la persistencia de desigualdades históricas que requieren, no solo de normas, sino también políticas activas, garantías y mecanismos efectivos de control y aplicación.

7. Conciliación, corresponsabilidad y carrera deportiva: la maternidad como factor estructural de exclusión

La protección de la maternidad constituye uno de los ámbitos más sensibles en el deporte profesional, en la medida en que incide directamente sobre la continuidad de la carrera deportiva de las mujeres. Desde una perspectiva constitucional, la doctrina del Tribunal Constitucional²⁰ ha establecido de forma reiterada que cualquier perjuicio laboral vinculado al embarazo o a la maternidad constituye una discriminación por razón de sexo, prohibida por el ya renombrado art. 14 CE. Este planteamiento se ayuda del mandato de promoción de la igualdad real del art. 9.2 CE, así como con la protección de la familia y la maternidad recogida en el art. 39 CE.

En el ámbito laboral que nos ocupa, dicha protección se concreta en diversas normas. El art. 55.5.b ET declara la nulidad del despido de trabajadoras embarazadas, mientras que el art. 48 ET regula los derechos de suspensión del contrato por nacimiento y cuidado del menor. Asimismo, la LO 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece en su art. 8 que constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable relacionado con el embarazo o la maternidad.

En este contexto, la LD 2022 introduce medidas específicas para garantizar la protección de las deportistas durante el embarazo y tras el

²⁰ En este punto cabe citar, entre otras, la ya referenciada STC 92/2008, así como varias sentencias previas, tales como la STC 184/2007, de 10 de septiembre (rec. 5630/2004) y la STC 181/2007, de 10 de septiembre (rec. 431/2004).

parto, aunque su eficacia aún hoy es algo compleja en la práctica. Si, brevemente acudimos a la historia, podemos sostener que la maternidad ha operado como un factor estructural de exclusión en el deporte profesional femenino; de hecho, la corta duración de las carreras deportivas, la exigencia física de la actividad y la inestabilidad contractual han contribuido a consolidar la idea de incompatibilidad entre maternidad y alto rendimiento. Esta percepción entendemos que, de alguna forma, ha reforzado estereotipos de género contrarios al antes mencionado principio de igualdad constitucional.

Desde el punto de vista jurídico-laboral, dicha situación se ha traducido en una ausencia de protección efectiva, especialmente en aquellos supuestos en los que no existía una relación laboral formalizada. En estos casos, las deportistas quedaban fuera del ámbito de aplicación del ET y del sistema de Seguridad Social, sin acceso a prestaciones por maternidad ni a garantías frente a la extinción de su actividad. Esta exclusión pone de manifiesto la estrecha relación entre profesionalización y tutela de derechos, de modo que sin reconocimiento laboral, la protección de la maternidad se convierte en un derecho meramente teórico.

Retomando de nuevo la LD 2022, cabe citar cómo dicha norma contempla expresamente la protección de la maternidad como un derecho de las personas deportistas; en el caso de las profesionales, por ejemplo, el art. 27 establece la obligación de garantizar que el embarazo y la maternidad no supongan una discriminación ni una pérdida de derechos deportivos o profesionales, teniendo derecho a la conciliación en su vida familiar, académica o profesional, y estableciéndose los correspondientes acuerdos con centros de estudio para garantizar la carrera dual. Lo anterior creemos que debe interpretarse en conexión con el art. 4, que consagra la igualdad de trato como principio rector y en cómo la norma impone la obligación de prevenir cualquier forma de discriminación en el ámbito deportivo.

No obstante, la eficacia real de estas previsiones está condicionada por la existencia de relaciones laborales estables. Solo cuando existe un contrato de trabajo resultan plenamente aplicables las garantías del ET, como la mencionada nulidad del despido (art. 55.5.b) o la suspensión del contrato (art. 48), así como los derechos de conciliación (art. 34.8). Allí donde persiste la informalidad contractual, la maternidad continúa siendo un factor de riesgo para la continuidad profesional de las deportistas.

En último término, queremos examinar cómo funciona la conciliación en el ámbito deportivo. Pues bien, la conciliación de la vida personal y profesional presenta en el deporte características específicas derivadas de la intensidad de los entrenamientos, la rigidez de los calendarios competitivos y la exigencia de rendimiento físico. Desde una perspectiva jurídica, el

derecho a la conciliación se reconoce en el art. 44 de la LO 3/2007 y en el art. 34.8 ET, que permiten la adaptación de la jornada por motivos familiares.

La LD 2022, en coherencia con estos principios, promueve un modelo de deporte más inclusivo, en el que las condiciones de participación y entrenamiento se adapten a las necesidades de las mujeres deportistas. Si bien no regula de forma exhaustiva medidas concretas de conciliación, de alguna forma se abre puerta a la adopción de medidas específicas de protección durante el embarazo y tras el parto, lo que puede incluir procesos de reincorporación progresiva o adaptación de la actividad deportiva.

Desde una perspectiva de género, sostenemos que resulta imprescindible avanzar hacia modelos de corresponsabilidad que eviten que la maternidad recaiga exclusivamente sobre las mujeres deportistas, en línea con lo dispuesto en la antes referida LO 3/2007, que promueve el reparto equilibrado de responsabilidades familiares.

En definitiva, la protección de la maternidad en el deporte profesional ha experimentado avances significativos con la LD 2022 respecto a la LD 1990. Sin embargo, su efectividad real sigue dependiendo de factores estructurales como la profesionalización, la estabilidad contractual y la existencia de mecanismos efectivos de garantía; de modo que, sin estos elementos, la maternidad continuará siendo, en la práctica, un factor de desigualdad en la carrera deportiva de las mujeres.

8. La especial vulnerabilidad de las mujeres deportistas: acoso y protección de la dignidad en el entorno deportivo

El acoso laboral, sexual y por razón de sexo constituyen una de las manifestaciones más graves de vulneración de derechos fundamentales en el ámbito del trabajo. En el plano constitucional, estas conductas afectan directamente al derecho a la dignidad de la persona (art. 10.1 CE), a la integridad moral (art. 15 CE) y al principio de igualdad y no discriminación (art. 14 CE). Se extrae que el acoso, en cualquiera de sus formas, supone una lesión de estos derechos, generando responsabilidad tanto en el plano laboral como en el constitucional.

Desde la perspectiva jurídico-laboral que nos ocupa, el acoso laboral y el acoso sexual han sido definidos como conductas que atentan contra la dignidad y la integridad moral de la persona trabajadora, especialmente cuando nos referimos a la mujer. El art. 4.2 ET reconoce expresamente el derecho de las personas trabajadoras al respeto de su intimidad y a la

consideración debida a su dignidad, incluida la protección frente al acoso.

En este contexto, la LD 2022, introduce obligaciones específicas en materia de prevención del acoso. En particular, el art. 4 consagra la igualdad de trato como principio rector, lo que refuerza la obligación de prevenir conductas discriminatorias en el ámbito deportivo; y se establece el deber de garantizar entornos deportivos seguros y libres de discriminación, incluyendo expresamente la adopción de medidas frente al acoso por razón de sexo. Asimismo, el art. 25 LD 2022, relativo al buen gobierno y la transparencia, contribuye indirectamente a la prevención del acoso al fomentar estructuras organizativas más abiertas y controlables, reduciendo los espacios de opacidad en los que estas conductas suelen producirse.

Por su parte, la LO 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, define el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en su art. 7, calificándolos como conductas discriminatorias. Además, la ley impone a las empresas la obligación de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso, y de arbitrar procedimientos específicos para su prevención y denuncia.

En el ámbito del deporte español, estas conductas presentan riesgos específicos derivados de la dependencia jerárquica –*que puede encajar en los elementos de laboralidad del art. 1.1 ET*– y de la normalización de determinadas prácticas disciplinarias que, en ocasiones, pueden encubrir situaciones de abuso. De ahí que entendemos que las mujeres deportistas se encuentran en una posición de especial vulnerabilidad frente al acoso, tanto por factores estructurales como por elementos propios del mercado laboral deportivo. La menor estabilidad contractual, la frecuente ausencia de relaciones laborales formalizadas y la dependencia económica de clubes o entidades deportivas creemos que, de alguna forma, generan un contexto propicio para la falta de denuncia.

Esta situación resulta contraria al principio de igualdad recogido en nuestra CE de 1978, y al mandato de protección frente a la discriminación en las relaciones laborales del art. 17 ET. Asimismo, como se ha apuntado la LO 3/2007, en su art. 8, establece que cualquier trato desfavorable relacionado con el sexo conforma discriminación, lo que incluye las situaciones de acoso.

El miedo a represalias, la brevedad de las carreras deportivas y la concentración de poder en determinadas figuras (como, por ejemplo, entrenadores o directivos) actúan como barreras estructurales para el ejercicio del derecho a la tutela judicial efectiva (art. 24 CE), dificultando la denuncia de estas conductas.

Bajo las premisas expuestas y, recapitulando lo visto, podemos afirmar que la LD 2022 sí refuerza el marco preventivo al imponer la adopción de

medidas específicas frente al acoso. De hecho, como hemos apuntado, la misma obliga a las entidades deportivas a garantizar entornos seguros, lo que implica la implantación de protocolos de prevención y actuación frente al acoso laboral, sexual y por razón de sexo; y, esta obligación, debe interpretarse en conexión con lo dispuesto en la referida LO 3/2007, que expresamente exige la existencia de procedimientos eficaces de denuncia.

En definitiva, tal y como hemos detallado en este apartado de nuestro trabajo, lo cierto es que la LD 2022 supone un avance en la incorporación de mecanismos de prevención del acoso en el deporte, pero debemos igualmente apuntar, cómo su efectividad real, requiere de una transformación cultural del sistema deportivo y solo, con el paso de los años, se comprobarán los logros de dicha norma.

9. Conclusiones

A modo de conclusión, finalizamos nuestro trabajo retomando el propio título, esto es: *Avances en los derechos laborales de las mujeres deportistas tras la aprobación de la Ley 39/2022 del Deporte*. Puesto que entendemos que una mera lectura del mismo nos lleva a recapitular los resultados y conclusiones generales a las que hemos llegado tras finalizar el mismo.

1. En primer lugar, hemos afirmado que la LD 2022 representa, sin duda, un avance relevante en la configuración jurídica del sistema deportivo español y en el reconocimiento formal de los derechos laborales de las mujeres deportistas. Además, la norma contribuye a consolidar la aplicación efectiva de principios básicos del derecho del trabajo —*como la ajenidad, dependencia y remuneración*— en el deporte femenino, favoreciendo el reconocimiento de derechos colectivos (como la negociación colectiva y la sindicación) e individuales (tales como el salario, los descansos, o la protección social).

2. De igual manera, hemos de detallado de qué modo la norma supone un paso importante en la progresiva “laboralización” del deporte profesional femenino, históricamente caracterizado por amplias zonas de informalidad o por vínculos jurídicos atípicos. Desde una perspectiva laboral, esto implica un refuerzo del encuadramiento de las deportistas dentro de relaciones laborales especiales (como la de deportistas profesionales), reduciendo la ambigüedad que durante años permitió situaciones de precariedad o incluso ausencia de contrato.

3. Asimismo, hemos visto cómo la incorporación de la igualdad de género como principio estructural, el impulso a la profesionalización del deporte femenino y la previsión de medidas específicas en materias como

igualdad retributiva, maternidad y acoso suponen una ruptura significativa con el modelo normativo anterior, el cual, estaba caracterizado por la invisibilidad jurídica del deporte femenino y la ausencia de garantías laborales específicas; avanzándose ahora hacia un modelo más alineado con los principios generales del derecho del trabajo y con los estándares de igualdad efectiva en todos los ámbitos del deporte.

4. No obstante, el análisis desarrollado en la presente investigación, entendemos que de alguna forma igualmente pone de manifiesto que el alcance transformador de la ley sigue siendo algo limitado. La efectividad real de los derechos reconocidos continúa dependiendo de factores estructurales, tales como: la fragilidad económica del deporte femenino, la segmentación profesional entre disciplinas, la temporalidad contractual y la persistencia de culturas organizativas resistentes al cambio; en este sentido, existe un riesgo de que la igualdad se consolide como un principio formal sin una traducción material suficiente en las condiciones de trabajo de las mujeres deportistas en España.

5. En quinto término, cabe admitir que la jurisprudencia reciente ofrece herramientas interpretativas valiosas para reforzar la tutela de los derechos laborales de las mujeres deportistas en España, especialmente en ámbitos como la protección frente al despido por embarazo, la igualdad retributiva y el acoso laboral. Sin embargo, su eficacia en el ámbito deportivo depende de la existencia de relaciones laborales formalizadas y de la capacidad de las deportistas para acceder a la tutela judicial en condiciones de igualdad.

En suma, la LD 2022 debe ser entendida como un punto de partida, pues entendemos que la construcción de un modelo de deporte profesional verdaderamente igualitario exige una estrategia integral que combine desarrollo reglamentario, fortalecimiento de la negociación colectiva, y una interpretación judicial comprometida con la igualdad material. Solo desde esta perspectiva será posible garantizar que, en los próximos años, se logre que el deporte femenino se convierta en un ámbito real de empleo digno, estable y plenamente reconocido desde el derecho del trabajo español.

10. Bibliografía

- CABEZA-RUIZ M., PELLICER-CHENOLL M. (2025), *Mujeres en las ciencias del deporte. Aportaciones de las mujeres a la docencia, la competición, la investigación y las profesiones del deporte*, Dykinson
- CONDE PASCUAL E., CUENCA PIQUERAS C., BORRUECO CARMONA M., BLANCO GARCÍA M.E. (2023), *Mujeres y deporte en España: avances y desafíos hacia la*

- igualdad*, en D. MOSCOSO SÁNCHEZ, R. SÁNCHEZ GARCÍA (eds.), *Sociología del deporte*, Dykinson
- DONOSO PÉREZ B., REINA GIMÉNEZ A., ÁLVAREZ-SOTOMAYOR A. (2023), *Desigualdad de género en el deporte de competición: voces y reflexiones*, en *Retos – Nuevas Tendencias en Educación Física, Deporte y Recreación*, n. 47, pp. 557-564
- GARCÍA CABA M.M. (2025), *Sección federaciones deportivas y deporte profesional*, en *Revista Aranzadi de Derecho de Deporte y Entretenimiento*, n. 86, pp. 1-20
- GONZÁLEZ ABRISKETA O. (2023), *El género en la profesionalidad del deporte: El caso de las raquetistas*, en *Sociología del Deporte*, n. 2, pp. 1-4
- GONZÁLEZ VILLASEVIL M. (2023), [*La nueva Ley del Deporte y las novedades legislativas que trae consigo*](#), en www.economistjurist.es, 3 enero
- IBERLEY (2023), [*Aspectos laborales de la nueva Ley del Deporte \(Ley 39/2022, de 30 de diciembre\)*](#), en www.iberley.es, 3 enero
- LAFFITTE AGEO M. (2023), *Algunas dificultades del nuevo modelo de incorporación de los deportistas a las políticas de empleo*, en *Revista Aranzadi de Derecho de Deporte y Entretenimiento*, n. 81, pp. 1-5
- MARÍN MALO M. (2024), *La desigualdad salarial de la mujer en el deporte profesional*, en *Documentación Laboral*, n. 131, pp. 77-94
- MARUGÁN PINTOS B. (ed.) (2019), [*El deporte femenino, ese gran desconocido*](#), Universidad Carlos III de Madrid
- MUÑOZ CATALÁN E. (2023), *Hacia una perspectiva inclusiva en la reciente ley del deporte: la igualdad como motor de la práctica deportiva*, en *Revista Aranzadi de Derecho de Deporte y Entretenimiento*, n. 80, pp. 53-66
- PÉREZ GÁZQUEZ, C. BARQUERO-RUIZ I.M. (2024), *Igualdad de género en el deporte profesional femenino: Avances y retos pendientes*, en *Cultura, Ciencia y Deporte*, n. 59, pp. 35-53
- VILO G.F., CASTILLO C.M., AMÉSTICA M.C. (2022), *Barreras, facilitadores y estrategias que influyen en la participación femenina en juntas directivas de federaciones deportivas chilenas*, en *Retos – Nuevas Tendencias en Educación Física, Deportes y Recreación*, n. 44, pp. 34-44
- ZAPICO ROBLES B., TUERO DEL PRADO C.E. (2014), *Evolución histórica y educativa del deporte femenino: Una forma de exclusión social y cultural*, en *Cuestiones de Género: de la Igualdad y la Diferencia*, n. 9, pp. 216-232

Jurisprudencia

STC 136/1987, de 22 de julio (rec. 267/1986)

STC 137/1991, de 20 de junio (rec. 1906/1988)
 STC 181/2007, de 10 de septiembre (rec. 431/2004)
 STC 184/2007, de 10 de septiembre (rec. 5630/2004)
 STC 92/2008, de 21 de julio (rec. 6595/2006)
 STJUE 8 abril 1976, asunto 43/75, *Gabrielle Defrenne c. Société anonyme belge de navigation aérienne Sabena*
 STS 1148/2023, de 12 de diciembre (rec. 537/2022)
 STS 373/2024, de 4 de marzo (rec. 6519/2022)
 STS 547/2024, de 4 de abril (rec. 7109/2022)
 STS 1302/2024, de 21 de noviembre (rec. 218/2023)
 STS 32/2025, de 15 de enero (rec. 136/2023)

Normativa

Constitución Española, en *BOE*, 29 diciembre 1978, n. 311
 Ley 10/1990, de 15 de octubre, del deporte, en *BOE*, 6 noviembre 1990, n. 249 (derogada)
 Ley 39/2022, de 30 de diciembre, del deporte, en *BOE*, 31 diciembre 2022, n. 314
 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en *BOE*, 23 marzo 2007, n. 71
 Real Decreto 1006/1985, de 26 de junio, por el que se regula la relación laboral especial de los deportistas profesionales, en *BOE*, 27 junio 1985, n. 153
 Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, en *BOE*, 14 octubre 2020, n. 272
 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 *BOE*, 24 octubre 2015, n. 255
 Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, en *BOE*, 31 octubre 2015, n. 261
 Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, en *DOUE*, 30 marzo 2010, n. 83 (versión consolidada 1 septiembre 2024)

Red Internacional de ADAPT



ADAPT es una Asociación italiana sin ánimo de lucro fundada por Marco Biagi en el año 2000 para promover, desde una perspectiva internacional y comparada, estudios e investigaciones en el campo del derecho del trabajo y las relaciones laborales con el fin de fomentar una nueva forma de “hacer universidad”, construyendo relaciones estables e intercambios entre centros de enseñanza superior, asociaciones civiles, fundaciones, instituciones, sindicatos y empresas. En colaboración con el DEAL – Centro de Estudios Internacionales y Comparados del Departamento de Economía Marco Biagi (Universidad de Módena y Reggio Emilia, Italia), ADAPT ha promovido la institución de una Escuela de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo, hoy acreditada a nivel internacional como centro de excelencia para la investigación, el estudio y la formación en el área de las relaciones laborales y de trabajo. Informaciones adicionales en el sitio www.adapt.it.

Para más informaciones sobre la Revista Electrónica y para presentar un artículo, envíe un correo a redaccion@adaptinternational.it.