

GRADU AMAIERAKO LANA

ENPRESEN ADMINISTRAZIO ETA ZUZENDARITZA ETA
ZUZENBIDEKO GRADU BIKOITZA

2023-2024 ikasturtea

NEGOZIAZIO KOLEKTIBOA FUTBOL PROFESIONALEAN GENERO IKUSPEGITIK



EGILEA: Mireia Blázquez Campanón
ZUZENDARIA: Eider Larrazabal Astigarraga
Bilbon, 2023ko otsailaren 15ean

LABURPENA

Duela oso urte gutxi arte, espainiar ligako emakume futbolariak ez ziren profesionalizat hartzen, eta, egoera hori zela eta, lan-kontratua lan-eskubideak defendatzeko mekanismo bakar gisa zuten. Urte askotan zehar, arau-esparruak eta politika publikoek ez diote arreta jarri arazo horri. Gure jokalarien kirol-arrakastak izan dira kirolarien jardueraren interesa, jarraipen mediatikoa eta balio ekonomikoa areagotu dituztenak, eta, ondorioz, beren eskubideak eskuratzeko atea ireki dutenak; ekintza kolektiboaren bidez, 2020. urtean lehen mailako klubetan edo kirol sozietate anonimoetan lan egiten duten futbolariantzako lehen hitzarmen kolektiboa indarrean sartzea lortu zuten. Lan honetan zehar espainiar estatuko emakume eta gizon futbolari profesionalen artean dauden ezberdintasunak aztertuko ditugu, lehenengo kirolari profesionaleri aplikagarri zaien legedi orokorraren hausnarketa bat eginez eta, jarraian, beren hitzarmen kolektiboetan dauden ezberdintasunak aztertuz. Azkenik, gaur egun bizi den egoeraren analisi txiki bat egingo da.

HITZ GAKOAK: hitzarmen kolektiboa, genero ezberdintasunak, emakumeen futbola, lan-eskubideak.

AURKIBIDEA

1. SARRERA	1
2. ESPARRU JURIDIKO APLIKAGARRIA	3
2.1. 2/2015 Legegintzako Errege Dekretua, urriaren 23koa, Langileen Estatutuaren Legearen testu bategina onartzen duena eta 1006/1985 Errege Dekretua, ekainaren 26koa, kirolari profesionalen lan-harreman berezia erregulatzen duena	3
2.2. 39/2022 Legea, abenduaren 30ekoa, Kirolarena	9
3. NEGOZIAZIO KOLEKTIBOAREN GARRANTZIA	12
3.1. Konstituzio-esparrua eta esparru legala	12
3.2. Negoziazio kolektiboa kirol profesionalaren eremuan	12
3.2.1. Futbolaren eremuan hitzarmen kolektiboen estatutuz kanpoko eraginkortasuna.....	15
4. EMAKUME FUTBOLARI PROFESIONALEN LEHEN HITZARMEN KOLEKTIBOA	19
4.1. Emakume futbolari profesionalen hitzarmen kolektiboaren aurrekariak	19
4.2. Gizon eta emakume futbolari profesionalen hitzarmen kolektiboen arteko konparazioa	21
4.2.1. Aplikazio eremua	21
4.2.2. Lanaldia	23
4.2.3. Partzialtasuna	24
4.2.4. Asteko atsedenaldea.....	26
4.2.5. Prestakuntza-eskubideak	27
4.2.6. Soldata.....	30
4.2.7. Irudi-eskubideak	33
4.2.8. Antzintasun saria.....	35
4.2.9. Lehen mailako emakumezkoen futboleko sexu-jazarpena prebenitzeko protokoloa.....	36
4.3. Gaur egungo egoera: hitzarmen berri baten negoziazioa	40
5. ONDORIOAK	42
6. BIBLIOGRAFIA	44
7. LEGEDIA	47
8. JURISPRUDENTZIA	48
9. ALBISTEAK ETA WEB ORRIALDEAK	49

LABURDURAK

AFE	Espainiako Futbolarien Elkarte (Asociación de Futbolistas Españoles)
ANE	Auzitegi Nazionalaren Epaia
art.	Artikulua
CC.OO	Langile Komisioak (Comisiones Obreras)
EAO	Estatuko Aldizkari Ofiziala
ED	Errege Dekretua
EF	Egitate Frogatua
EFHK	Emakume Futbolarien Hitzarmen Kolektiboa
EK	Espainiako Konstituzioa
GFHK	Gizon Futbolarien Hitzarmen Kolektiboa
HK	Hitzarmen Kolektiboa
I.G.	Izenik Gabe
KAE	Konstituzio Auzitegiaren Epaia
LE	Langileen Estatutua
OJ	Oinarri Juridikoa
orr.	Orrialdea
UGT	Langileen Batasun Orokorra (Unión General de Trabajadores)
zk.	Zenbakia
39/2022 Legea	Kirolaren Legea

1. SARRERA

Azken urteetan, emakumezkoen futbola Espainian gorakada esanguratsua izan duen kirol-diziplina da, bereziki, jokalariek lortu dituzten arrakastei esker¹. Hala ere, lehiaketak eta klubak gero eta ezagunagoak izan arren, jokalariek pairatzen duten errealitatea oso desberdina da. Arrazoi honen ondorioz nire Gradu Amaierako Lana gai honen inguruan egitea erabaki dut, betidanik egin baitut kirola eta maila profesionalan jokatu ez arren, nik ere bizi izan ditut kirolean existitzen diren genero ezberdintasunak.

Lan honetan zehar jarraitutako metodologiari dagokionez, ikerketa juridiko bati dagokiona da. Horretarako, hainbat iturri bibliografiko bildu dira, bai paperean, bai euskarri elektronikoan. Tratamendu horrekin dagozkion datuak lortu ondoren, kirolari profesionaleri aplikatu beharreko legeriaren azterketa zehatza egin da, eta arreta berezia jarri da futbol profesionaleko hitzarmen kolektiboetan. Gainera, prentsa-artikuluak, webgune ofizialak eta, batez ere, jurisprudentzia-erreferentziak ere bildu dira, gaiari buruzko ikuspegi zabalagoa eta errealitateari atxikia eman dutenak. Beraz, lanaren azken helburua lortzeko, analisi bat egingo da, hainbat fasetan eta hainbat alderdi kontuan hartuta.

Lehenik eta behin, aztertzen ari den diziplinarekin lotutako legeria edo arau juridiko orokorrak aztertuko dira. Horrela, honako hauek dira aztertuko diren arau juridikoak: 2/2015 Legegintzako Errege Dekretua, urriaren 23koa, Langileen Estatutuaren Legearen testu bategina onartzen duena; 1006/1985 Errege Dekretua, ekainaren 26koa, kirolari profesionalen lan-harreman berezia arautzen duena; eta, 39/2022 Legea, abenduaren 30ekoa, Kirolari buruzkoa.

Behin kirol disziplina honi aplikagarri zaion legedi orokorra aztertuta hobeto ulertu ahal izango da bigarren fasean negoziazio kolektiboari buruz egingo den analisia, mekanismo honek kirol profesionalaren eremuan duen garrantzia azalduz eta arreta berezia ipiniz futbol profesionalaren eremuan hitzarmen kolektiboek duten eraginkortasunean, estatuzkoa ala estatutuz kanpokoa, gai hau azken urte hauetan juristen artean gatazka handia sortu baitu.

¹ Besteak beste, Espainiako emakumeen futbol selekzioak 2023ko Australia/Zeelanda Berriko Kopa Mundiala irabazi zuen. Ikus. RUSIÑOL, P.: “La hora del fútbol femenino”. *Alternativas económicas*, 117. zk., 2023, 6. orr.

Hirugarren fase batean espainiar estatuko emakume futbolari profesionalen lehen hitzarmen kolektiboaren analisi sakona egingo da. Lehenik, hitzarmen honen aurrekariari buruzko zenbait oharrekin, hala nola, 2019an egin zen greba, eta jarraian, hitzarmenaren azterketa sakonari ekinez, noski, espainiar estatuko gizon futbolarien hitzarmen kolektiboarekin alderatuz, gaur egun oraindik existitzen diren genero ezberdintasunetan arreta jarritz. Azkenik, gaur egun bizi den egoera aztertuko da, espainiar estatuko emakume futbolariak beren bigarren hitzarmen kolektiboa lortzeko borrokan baitaude.

Horrela, hiru faseak amaitu ondoren, lanak lortu nahi duen helburua beteko da, hau da, 2019an bizitako gatazka ulertzea, ondoriozko hitzarmena aztertzea eta, aldi berean, ikustea oraindik bide luzea dagoela egiteko emakumeen kirolaren eta, kasu honetan, emakumeen futbolaren arloko lan-eskubideei dagokienez.

2. ESPARRU JURIDIKO APLIKAGARRIA

2.1. 2/2015 Legegintzako Errege Dekretua, urriaren 23koa, Langileen Estatutuaren Legearen testu bategina onartzen duena eta 1006/1985 Errege Dekretua, ekainaren 26koa, kirolari profesionalen lan-harreman berezia erregulatzen duena

Lehenik eta behin, garrantzitsua da aztertzea kirolari profesionalek duten lan-harreman berezia². Alde batetik, LEk bere 1.1 artikuluan lau eskakizun ezartzen ditu pertsona bat beste baten konturako langilea den zehazteko eta beraz, pertsona horri LE aplikatua izateko. Zehazki, zera ezartzen da: *“1. Inoren kontura eta ordaindutako zerbitzuak beren borondatez betetzen dituzten langileei aplikatuko zaie lege hau, beti ere beste pertsona batek antolatu eta zuzendutako eremuan izaten bada; pertsona hori fisikoa edo juridikoa izan daiteke, eta enplegatzaile edo enpresaburu deituko zaio berari”*.

Beraz, borondatezkotasuna³, besterentasuna⁴, menpekotasuna⁵ eta soldata⁶ dira beste baten konturako langileak kontsideratuak izateko bete behar diren lau ezaugarriak⁷, eta ondorioz, ezaugarri hauek betetzen dituzten langileei, LEko araudia aplikatuko zaie⁸.

LEren arabera, langileek askatasunez aukeratu ahal izango dute beren lanbidea, sindikalizazio askea, negoziazio kolektiboa, gatazka kolektiboko neurriak hartzeko aukera, grebarako eskubidea, biltzeko eskubidea eta enpresan informatzeko, kontsultatzeko eta parte hartzeko eskubidea. Lege beraren arabera, langileak ezin dira sexuagatik diskriminatu, eta, horrez gain, laneko lanbide-sustapena eta -prestakuntza ere aurreikusten dira⁹. Horri dagokionez, kontua da

² LEren 2.1. d) artikulua.

³ Borondatezkotasunak era askean eta langileak borondatez bere gain hartuta lana burutzea eskatzen du, zera da, ezin daiteke derrigorrezko prestazio bat izan.

⁴ Ezaugarri hau arriskueta eta fruituetan ulertu behar da, zera da, besterentasuna arriskueta ulertuz langileak soldata bat bermatua dauka, lanaren emaitzako independentea dena, hargatik eragotzi gabe, geroago emaitzen arabera gain soldata bat irabazi daitekeela.

⁵ Menpekotasunak eskatzen du beste pertsona baten zuzendaritza eta antolakuntza boterepean lan egitea, hau da, langileak lan egiten duela enpresariaren zuzendaritzan eta antolakuntza boterepean.

⁶ Langile batek egiten duen lana soldata baten truke izan behar du.

⁷ Lan honen helburua ez da aztertzea beste baten konturako langileak kontsideratuak izateko bete behar diren ezaugarriak, beraz, honen inguruan ikus. VILLA GIL, L. E.: “El concepto de trabajador (art. 1.1)”. *Revista Española de Derecho del Trabajo*, 100. zk., 2000, 37-60 orr.

⁸ BARRIOS BAUDOR, G. L.: “El concepto de persona trabajadora por cuenta ajena: 40 años de configuración legal y jurisprudencial”. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 444. zk., 2020, 28. orr.

⁹ LEren 4. artikulua.

jakitea ea testu juridiko honetan jasotzen diren eskubideak kirolari profesional guztiei ere aplikatzen zaizkien, izan ere, geroago ikusiko dugun moduan, duela oso gutxi arte, Kirolaren Legean¹⁰ ez zen inolako mekanismorik ezartzen kirolean gizon eta emakumeen arteko berdintasuna sustatzeko.

Gainera, beharrezkoa da zehaztea LEren 2. artikulua 1. puntuaren d) atalean hurrengo xedatzen dela: *"2. artikulua. Lan-harreman berezitzat hartzen direnak. 1. Lan-harreman berezitzat hartzen dira hauek: (...) d) Kirolari profesionalenak"*.

Beraz, kirolari profesionalen lan-harremana berezitzat jotzen da, hala ezartzen baitu LEren 2.1 artikulua, eta, modu berean, 1006/1985 Errege Dekretuak arautzen du. ED horren 1. artikuluan honako hau adierazten da: *"Errege Dekretu honek kirolari profesionalen lan-harreman berezia arautzen du, Langileen Estatutuaren bigarren artikuluko lehen zenbakiko d) idatz-zatian aipatzen dena"*.

1006/1985 EDren 1.2 artikulua arabera: *"kirolari profesionalak dira, erregulartasunez ezarritako harremanaren arabera, beren borondatez kirola egiten dutenak, kirol-klub edo -erakunde baten antolaketa- eta zuzendaritza-eremuan, ordainsari baten truke"*. Beraz, EDak LEak beste baten konturako langileak definitzean ezartzen dituen ezaugarri berdinak ezartzen ditu, zera da, kirolari profesionaltzat hartuko dira baldintza hauek betetzen dituzten pertsona fisikoak: "borondatez", "modu erregularrean", "klub edo kirol-erakunde baten antolaketa- eta zuzendaritza-eremuaren barruan" eta "ordainsari baten truke" kirola egiten dutenak.

Lan-harreman berezia da legeria berezia duen lan-harremana. *A priori* pentsa genezake espezialitate horiek lan-kontratuan sar daitezkeela, baina lan-harreman berezi horren ezaugarriak berriazko lege-esparru baten barruan jaso behar dira. Lan-harreman berezien ezaugarriak kontratazioan edo erregulazioan dituzten berezitasunak dira. Hala, adibidez, Ojeda Avilések dio LEren 2.1 artikuluko kirolari profesionalen lan-harremanen izaera berezia baldintzatzen duena *"prestazioaren leku atipikoa dela, eta enpresa-establezimenduaz bestelako eremuetan lan egiten duten kolektiboegi egiten diela erreferentzia, eta, beraz, ezohiko antolamendu- eta zuzendaritza-parametroen pean"*¹¹. Bestalde, Bayón Chaconek dio kirolari

¹⁰ 10/1990 Legea, urriaren 15ekoa, Kirolari buruzkoa (gaur egun, indargabetua).

¹¹ OJEDA AVILES, A.: "Las relaciones laborales especiales: una perspectiva unitaria", *Relaciones Laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, 1.zk, 1990, 222. orr.

profesionalen jarduera profesionala lan-harreman berezi gisa eratzten duena kirolari profesionalak kirolean bere lanbideari eskaintzen dion denbora laburra dela¹². Kirol-karrera profesionalak laburrak izaten dira, batez ere, prestakuntza fisiko handia eskatzen delako eta prestakuntza hori egiten den lehiaketak berak baldintzatzen duelako.

Izaera bereziko lan-harremantzat jotzea eragin lezaketen berezitasunen doktrina-azterketa anitzaren aurrean, Rubio Sanchezek ondorioztatzen du kirolari profesionalen jarduera lan-harreman berezitzat jotzeko kontuan har daitezkeen berezitasun nagusiak honako hauek izango liratekeela¹³:

- Gaitasun jakin batzuk eta kualifikazio berezi bat izatea; gainera, kualifikazio hori etengabe garatu behar da, prestakuntza edo esperimentazio egokiaren bidez.
- Ikusleei zuzendutako ikuskizun batean integratzen da, eta, beraz, ikusleen zaletasunen, moden eta inklinazioen menpe geratzen da, azken batean, onarpenaren menpe.
- Askotan, prestazioa ez da bakarrik edo beste kirolari baten aurrean ematen; aitzitik, baterako jarduna eskatzen du, besteekin koordinatuta, taldean, horrek dakarren egokitzapen- eta integrazio-beharrarekin.
- Kirol-jarduera egiteko baldintza guztiak betetzen diren aldia askoz laburragoa izan ohi da edozein langileren lan-bizitza aktiboa baino. Jardueraren alderdi teknikoetan diziplinaren mende egotea zorrotzagoa da, eta bizitza pribatuari dagozkion portaera edo jarreraren lanaren gaineko ondorioak handiagoak dira kasu gehienetan baino.
- Kirol-prestazioaren izaerak lanaldiari eta lan-denborari buruzko gaiak bereziki kontuan hartzea eskatzen du.

Kasu hauetan, lan-baldintza guztiak lege espezifikotan, hitzarmen kolektiboan edo lan-kontratuan ezarritakoak izango dira, eta beraz, LE modu subsidiarioan aplikatuko da¹⁴. Aztertzen ari garen kasuan berariazko araudia ekainaren 26ko 1006/1985 Errege Dekretua da,

¹² BAYÓN CHACON, G.: *Diecisiete lecciones sobre la Ley de Relaciones Laborales*. Madril: Madrilgo Unibertsitatea, Zuzenbideko Fakultatea, 1977, 53. orr.

¹³ RUBIO SÁNCHEZ, F.: *El contrato de trabajo de los deportistas profesionales*, Madril: Dykinson, 2002, 81-82. orr.

¹⁴ 1006/1985 EDren 21. artikuluan hurrengo xedatzen da: “Zuzenbide osagarria. Errege Dekretu honek arautzen ez dituen gaietan, Langileen Estatutua eta oro har aplikatzekoak diren gainerako lan-arauak aplikatuko dira, kirolari profesionalen lan-harremanaren izaera bereziarekin bateraezinak ez diren heinean”.

kirolari profesionalen lan-harreman berezia arautzen duena. Arau honek oinarrizko lan-baldintzak aurreikusten ditu, hala nola lanaldiak, atsedenaldiak edo oporraldiak.

Errege Dekretuaren ildo beretik doa Langileen Estatutua, kirolarien kontratuen baldintzak kontratu pribatu edo hitzarmen kolektibo bidez izendatzeari dagokionez. Adibidez, LEren 34.1 artikulua honako hau dio: "*Lanaldiaren iraupena hitzarmen kolektiboetan edo lan-kontratuetan itundutakoa izango da*". Aurrekoa ikusita, LE, nahiz eta modu lagungarri edo subsidiarioan jaso, zenbait kasutan EDren hutsune bera sor dezake.

Hala ere, desberdintasun bat ikus daiteke LEren 28. artikuluekin; izan ere, horrek erreferentzia egiten die kirolariak jaso behar dituzten soldatei, eta, era berean, sexuagatiko diskriminaziorik ezari. Artikulu horrek honako hau aipatzen du: "*Enpresaburuak erregistro bat egin behar du bere langileen soldaten batez besteko balioekin, soldata-osagarriekin eta soldataz kanpoko hartzeekin, sexuaren arabera bereizita eta lanbide-taldeen, lanbide-kategorien edo balio bereko edo balio bereko lanpostuen arabera banatuta*". Arazoa da, emakume futbolariak ez bazaie profesional izaera ematen, ez zaiela ezta LE aplikatuko ere.

Bestalde, 1006/1985 EDren 13. g) artikulua zera ezartzen du: "*Kontratua amaitzea. Lan-harremana arrazoi hauengatik azkenduko da: kontratuan behar bezala adierazitako arrazoiengatik, salbu eta arrazoi horiek kirol-klub edo -erakundearen eskubide-abusu nabarmenak direnean*", beraz, nahikoak izango dira kontratuan baliozkotasunez ezarritako arrazoiak kontratua deuseztatzeko. Era berean, arau berean muga gisa sartzen da, eta baliorik gabekotzat jotzen dira kasuan kasuko kirol-klub edo erakundearen botere-abusu argia diren klausulak.

1006/1985 EDren 13.g) artikulua arabera, abusu nabarmena gertatzen dela ulertuko da kirol-erakundeak bere "enpresaburu-botereaz" baliatzen denean, berezko dituen eskubideak urratu, eten edo kaltetu ditzaketen klausulak sartzeko kirolarien kontratuan¹⁵. Horri dagokionez, haurdunaldiaren aurkako klausulak daude, askotan emakume kirolarien kontratuetan ezarri direnak eta baliogabeak eta legez kanpokoak izan arren, kirolarien kontratuetan agertzen jarraitzen dira, eta azken finean, emakumeek beren eskubideak ezagutzen ez dituztenak edo

¹⁵ CASSASA I BUSQUETS, L.: "Las dificultades de las deportistas para acceder al deporte como profesionales". *Género y deporte: el régimen jurídico de la mujer deportista*, 1.zk., 2019, 107. orr.

fitxaketarik edo berritzerik ez izateko beldur direnak ez dute beste aukerarik kontratu horiek sinatzea baino¹⁶.

Haurdunaldiaren aurkako klausulak kontratuen aldekarreko hutsalketa-klausulak dira, kalte-ordainik gabekoak, eta kontratua iraungitzeko erabiltzen dira kirolaria haurdun geratuz gero. Ildo horretan, garrantzitsua dirudi azpimarratzea Espainiak Lanaren Nazioarteko Erakundearen 1975eko Adierazpena sinatu zuela, emakume langileen aukera- eta tratu-berdintasunari buruzkoa. Adierazpen horren 8.1 artikuluan berariaz aurreikusten da ezingo direla emakumeak diskriminatu ama izategatik. Gainera, artikulua horretan bertan zehazten denez, ezinezkoa da haurdun dagoen emakume langile bat diskriminatzea, eta arrazoi horrengatik egindako kaleratze guztien aurka babestu behar direla ezartzen du. Gainera, haurra jaio ondoren lanera itzultzeko aukera ematen du, haren eskubideak galdu gabe. Baina kirolarien kontratuetan ezartzen diren haurdunaldiaren aurkako klausulak kontrako norabidean doaz¹⁷.

Aipatutako adierazpenaz gain kontuan hartu behar dira EKren 18.1 artikulua, intimitate pertsonal eta familiarerako eskubidea bermatzen duena, EKren 39.1 artikuluekin batera interpretatuz, botere publikoei agintzen baitie familiaren babes sozial, ekonomiko eta juridikoa ziurtatzeko. *"Norberaren eta familiaren intimitateak"* biltzen dituen alderdi askoren artean, norberaren autonomia-eskubidea babesteko beharra dago. Esplizituki agertzen ez bada ere, ukaezina da ama izateko erabakia intimitate horren esparruan dagoela. Interpretazio horrek ez du alde batera utzi behar EKren 14. artikulua dakarren sexuagatiko diskriminazioaren debekua.

Gainera, gai hau Konstituzio Auzitegiak duela urte asko jorratu zuen eta, urtarrilaren 30eko 17/2003 Epaian¹⁸ eman zuen horren gaineko erabakia, klausula horiek erabat deusezak direla ondorioztatu zuen hurrengo adieraziz: *"la discriminación por razón de sexo no comprende solo aquellos tratamientos peyorativos que encuentren su fundamento en la pura y simple constatación del sexo de la persona perjudicada. También comprende estos mismos tratamientos cuando se fundan en la concurrencia de condiciones o circunstancias que tengan con el sexo de la persona una relación de conexión directa e inequívoca. Tal sucede con el*

¹⁶ CONDE COLMENERO, P.: "Cláusulas antiembarazo. ¿Cómo afrontar la erradicación de prácticas discriminatorias en el deporte femenino?". *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 427. zk, 2020, 174. orr.

¹⁷ CASSASA I BUSQUETS, L.: "Las dificultades de las deportistas para acceder al deporte como profesionales". *Género y deporte: el régimen jurídico de la mujer deportista*, 1.zk., 2019, 107. orr.

¹⁸ 17/2003 KAE, urtarrilaren 30ekoa. (EAO 55. zb., 2003ko martxoaren 5ekoa).

embarazo, elemento o factor diferencial que, por razones obvias, incide de forma exclusiva sobre las mujeres". Beraz, haurdunaldiaren aurkako klausulak EKren 14. artikulua debekatutako sexuagatiko bereizkeriaren aurkakoak dira. Kontratik, Auzitegiaren interpretazioarekin ere, ez dira desagertu kontratuetako klausula horiek. Horrela, epai horren erabaki judiziala, auzi-jartzaileari ama izateagatik diskriminatua ez izateko eskubidea aitortzen diona, ez da nahikoa izan aipatutako praktikekin amaitzeko. Miriam Costak, Albaceteko futbolaria, emandako elkarrizketa batean zera aitortu zuen: *"Hay cláusulas anti-embarazo aunque todo el mundo afirma que no existen. Es muy difícil que una deportista lo reconozca y lo demuestre porque quiere que el siguiente club la contrate"*¹⁹.

Gatazka honekin ikus daiteke hitzarmen kolektiboek duten garrantzia, emakume futbolarien kasuan, duela urte asko hitzarmen kolektibo bat izan balute haurdunaldiaren egoera arautzen zuena ala haurdunaldiaren aurkako klausulak espresuki debekatuz desberdintasun-egoera asko saihestu ahal izan lirateke.

Duela oso gutxi arte eztabaidan egon den beste gai baten inguruan, 1006/1985 EDren 14.1. artikuluan hurrengo xedatzen da: *"Hitzartutako denbora amaitu delako kontratua iraungi ondoren kirolariak beste kirol-klub edo -erakunde batekin beste kontratu bat hitzartzen badu, hitzarmen kolektibo bidez hitzartu ahal izango da prestakuntza edo prestakuntzagatiko konpentsazioa, eta klub berriak ordaindu beharko du"*. Beraz, berriz ere Errege Dekretuak hitzarmen kolektiboan ezartzen denaren esku uzten du beste gai bat, kasu honetan, prestakuntza-eskubideen erregulazioa²⁰.

¹⁹ SÁNCHEZ, I.: *Las cláusulas anti-embarazo: una verdad silenciada*. Panenka.org, 2018. <https://www.panenka.org/miradas/las-clausulas-anti-embarazo-una-verdad-silenciada/>-tik berreskuratuta.

²⁰ Gai hau lanaren azken atalean sakonago jorratuko dugu, emakume futbolarien hitzarmen kolektiboan eztabaida handia sortu duen gaia baita.

2.2. 39/2022 Legea, abenduaren 30ekoa, Kirolarena

Duela gutxi arte Kirolari buruzko urriaren 15eko 10/1990 Legea egon da indarrean, hogeita hamabi urteko ibilbidea izan duen legea, eta erabat zaharkitua geratzen zen gizartearen eta kirolaren beraren bilakaerari dagokionez. Legearen hitzaurrean ez zen inola ere aipatzen emakumeen kirola, ezta kirol hori sustatzeko asmorik ere. Egia da 10/1990 Legearen 4. artikulua kirola aipatzen zuela bitarteko integratzailetzat, baina dibertsitate funtzionala duten kirolariei zuzendutako agindua da. Zehazki, zera aipatzen zen lege honen 4. artikulua 2. puntuan: *“Estatuko Administrazioaren eskumena da minusbaliotasun fisikoak, sentsorialak, psikikoak eta mistoak dituzten pertsonen kirola egitea sustatzea, pertsona horiek erabat gizarteratzen laguntzeko”*.

Berdintasunari buruz eta Espainiar Konstituzioak jasotzen duen sexu berdintasunari buruz (EKren 9.2.²¹ eta 14.²² artikulua), ez zuen ezer aurreikusten. Izan ere, lege hori aldarrikatu zenean, ez zen sexu-bereizkeria legearen beraren helburutzat hartu. Zalantzarik gabe, gizarte-testuingurua egungoaren oso bestelakoa zen²³.

Laura Castrok, futbolari ohia eta Emakumezkoen Kirolaren Elkarteko presidentea, zera esan zuen RTVEk egindako elkarrizketa batean: *“Historikoki, lege honek ez du emakumea kirolari profesionaltzat hartzen; orduan, ez dago hitzarmen kolektiborik, ezta soldata-erregulaziorik ere. Emakumezkoen kirola amateurtzat jotzen da erabat”*²⁴. Gainera, elkarrizketa berdinean zera gehitu zuen: *“15 urteetan federatu gisa jokatu nuen, txapelketa nazionaletan parte hartuz eta Kanarietako selekzioarekin, baina inoiz ez nuen kotizatu”*.

Jokalariak emandako aitortpenei erreparatuz, beraz, oso argi geratzen da lege honekin emakumeak erabateko babesgabetasun egoeran zeudela, legeak ez baitzien izaera profesionala

²¹ EKren 9.2. artikulua: *“2. Botere publikoei baldintzak bultzatzea dagozkie askatasun eta pertsona baten eta taldea osotzen dutenena benetazko eta eragileak izan daitezen; baita galerazi edo osotasuna zailtzen dituzten oztipoak eragitea hiritargoen parte hartzea erraztea bai politika mailan, bai ekonomia, kultura eta gizarte mailan ere”*.

²² EKren 14. artikulua: *“Espainolak legearen arabera berdinak dira eta ezin da onartu diskriminapenik, jaiotze, sexu, erlijio edo beste baldintza edo egoera pertsonal edo sozialagatik”*.

²³ CASSASA I BUSQUETS, L.: *“Las dificultades de las deportistas para acceder al deporte como profesionales”*. *Género y deporte: el régimen jurídico de la mujer deportista*, 1.zk., 2019, 103. orr.

²⁴ CALEYA, M.: *La ley del deporte obsoleta y discriminatoria en las deportistas: “Todo era en especie, te daban vales para gasolina”*. RTVE.es, 2018. <https://www.rtve.es/deportes/20181120/ley-del-deporte-normativa-obsoleta-discrimina-a-deportistas-todo-era-especie-daban-vales-para-gasolina-transporte/1840820.shtml>-tik berreskuratuta.

ematen emakumezkoen lehiaketei, arrazoi honen ondorioz emakume futbolariak amateur gisa tratatu dira urte askotan zehar eta zoritxarrez, ez dute hitzarmen kolektibo bat izan 2020n urtera arte. Gainera, amateur gisa tratatzeak beste desberdintasun-egoera batzuk eragiten ditu, hala nola, ez dago batzorde mistorik ordaintzen ez den kasuetan, ezta liga profesionalik ere, ez dute kotizatzen²⁵, etab.

Eskerrak 2017ko ekainean, lege hori eztabaidatzen hasi zen Kongresuan, hobekuntzak eta aldaketak sartzeko. Kirolaren Legearen aurreproiektuaren helburuen artean genero-desberdintasunarekin amaitzea eta emakumeen kirola sustatzea²⁶ zegoen. Lege berri bat egiteko ekimena 2017. urtean hasi arren ez da izan 2023ra arte lege berria indarrean sartu dela, jardunaldiak atzeratu egin baitziren gobernua aldatu zelako²⁷. Azpimarratzekoa da lehen jardunaldian Amaya Valdemoro saskibaloia jokalaria ohiak parte hartu zuela²⁸. Horrela, garrantzitsua da kaltetuen ahotsak entzutea eta haien iritzia kontuan hartzea, lege berri bateranzko aldaketa eraginkorra izan dadin.

Azkenean 2023ko urtarrilaren 1ean, Kirolaren Lege berria²⁹ sartu zen indarrean, beste berritasun batzuen artean, lege honetan genero berdintasunerako neurriak ezartzen dira. Legeak adierazten duenez, kirola ezin da soilik sektore maskulinoz hartu, emakumeak erantzukizuneko postuetara iristeko betoa ezartzen duen sektoretzat, alegia. Horregatik, erakunde publikoek eta pribatuek beren zuzendaritza-organismoetan emakumeen presentzia orekatzeko neurriak³⁰ ezartzen ditu. Gainera, federazioek eta liga profesionalek urtero txosten bat egin beharko dute berdintasunaren arloan³¹, eta, aldi berean, protokolo bat eduki beharko dute diskriminazio-egoerentarako, abusu-egoerentarako eta sexu-jazarpeneko egoerentarako edo sexuagatiko jazarpeneko egoerentarako, besteak beste.

²⁵ CASSASA I BUSQUETS, L.: “Las dificultades de las deportistas para acceder al deporte como profesionales”. *Género y deporte: el régimen jurídico de la mujer deportista*, 1.zk., 2019, 104. orr.

²⁶ GÓNZALEZ 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*, 2023, 368. orr.

²⁷ *Aplazadas las jornadas parlamentarias para debatir el borrador de nueva ley*, El Mundo Deportivo, 2018ko ekainaren 5koa. <https://www.mundodeportivo.com/otros-deportes/20180605/444128294612/aplazadas-las-jornadas-parlamentarias-para-debatir-el-borrador-de-nueva-ley.html>-tik berreskuratuta.

²⁸ Consejo COLEF. *Jornadas parlamentarias: "Propuestas para un nuevo marco jurídico del deporte"*. Consejo General de la Educación Física y Deportiva, 2018. [Primera jornada en el Senado sobre la nueva Ley del Deporte \(consejo-colef.es\)](http://consejo-colef.es)-tik berreskuratuta.

²⁹ 39/2022 Legea, abenduaren 30ekoa, Kirolari buruzkoa. *EAO*, 314. zk., 2022ko abenduaren 31koa.

³⁰ 39/2022 Legearen 4.1. art.

³¹ 39/2022 Legearen 4.4. art.

Horrez gain, hedabideetan gizonetzkoen eta emakumezkoen kirol-ekitaldiak ikusarazteko berdintasuna sustatu behar dela jasotzen du testuak³², eta, horrez gain, emakumeen ordezkariak mediatikoak sexu-kosifikaziorik eta estereotipo sexistarik ez izatea zaintzen du. Kirolariei dagokienez, lege berriak emakumeen eskubideen alde du, haurdun geratzen badira, batzar orokorretako botoa mantenduz, kontziliazioa bultzatuz³³ eta aldi hori igaro ondoren goimailako kirolari gisa dituzten eskubideei eutsiz³⁴.

Beraz, ikusi dezakegu, teoriarik, emakume kirolari profesionalak LErekin, Kirolaren Legearekin eta kirolari profesionalen lan-harreman berezia erregulatzen duen Errege Dekretuarekin babestuak daudela, baina, praktikan ez da horrela. Lege hauek ez dute mekanismo egokiak ezartzen emakume kirolariak gizonak dituzten eskubide berdinak izateko, eta askotan, lege hutsuneak daude, gai zehatzen erregulazioa hitzarmen kolektiboan menpe hutsiz, eta modu honetan, emakumeak babesgabezi egoeran hutsiz, izan ere, ez da izan 2020n urtera arte emakume futbolariak hitzarmen kolektibo bat adostu dutela, eta hala eta guztiz ere, jarraian ikusiko dugun moduan, oraindik ezberdintasun asko daude gizon eta emakume futbolarien artean.

Kirolaren berdintasunezko garapena lortzeko, eta kirolari profesionalen artean eskubide-maila berdinak bermatzeko (lan- eta kirol-eskubideak), funtsezkoa da Espainiako lan-ordenamendu juridikoa bat etortzea Europar Batasunean eta nazioartean nagusi diren gizon-emakume diskriminaziorik ezaren balioekin, eta, gainera, garrantzitsua da kirol-jarduerari buruzko legeria balio horiekin bat etortzea³⁵.

Kirol eta genero berdintasunaren materializazioa aurrerapenak egin diren arren, garrantzitsua da legean teorikoki ezartzen diren neurriak, gero, errealitatean eramatea, eta zoritxarrez, lanean zehar aztertuko dugun bezala, oraindik hau ez da gertatu, ibilbide luze bat falta da kirolean gizonen eta emakumeen arteko benetako berdintasuna lortzeko.

³² 39/2022 Legearen 4.6. art.

³³ 39/2022 Legearen 4.7. art.

³⁴ Kirol Kontseilu Gorenaren web orrialdean kontsultatu daitezke Kirolaren Lege berriaren egindako aldaketa nagusiak. Ikus. [Igualdad, inclusión, modernización y buen gobierno: una nueva Ley del Deporte para un nuevo tiempo | CSD - Consejo Superior de Deportes](#)

³⁵ CONDE COLMENERO, P.: “Huelga de las futbolistas por la firma del convenio: el “despertar” de las relaciones laborales colectivas”. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 443. zk., 2020, 126. orr.

3. NEGOZIAZIO KOLEKTIBOAREN GARRANTZIA

3.1. Konstituzio-esparrua eta esparru legala

Negoiazio kolektiboaren erregulazioa EKren 37.1 artikuluan dago oinarrituta, eta batez ere Langileen Estatutuaren III. tituluan, Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutuaren 31. artikuluan eta hurrengoetan eta Kode Zibilean garatzen da. Esparru horretan, Espainiako lan-harremanen eremuan hitzarmenek zein negoziazio kolektiboak duten garrantzia ikus daiteke³⁶.

EKren 37. artikulua araberaz: *"1. Legeak langileen eta enpresaburuen ordezkarien artean lan-arloko negoziazio kolektiborako eskubidea bermatuko du, baita hitzarmenen indar loteslea ere"*. Ikusten da jada EKn bermatzen dela negoziazio kolektiborako eskubidea eta legearen esku uzten duela eskubide hau garatzea eta arautzea. Premisa horretan oinarrituta, Langileen Estatutuak bermatu du eskubide hori.

Horrela, aipatutako legearen 82.1 artikuluan hitzarmenaren kontzeptua jasotzen da, baita hori negoziazio kolektiboko prozesu baten emaitza dela ere, eta prozesu hori langileen eta enpresaburuen ordezkarien bitartez gauzatzen dela. Hitzarmen kolektiboan islatzen den alderdien arteko akordio horrek, 82.2 artikulua araberaz, lan-bakea zainduko du, itundutako betebeharren bitartez. Betebehar horiek lan- eta produktibitate-baldintzetan oinarrituko dira.

3.2. Negoziazio kolektiboa kirol profesionalaren eremuan

Ikusi dugunez kirolarien lan-harreman berezia erregulatzen duen Errege Dekretuaren artikulua batzuk banakako kontratuen edo hitzarmen kolektiboen esku uzten dute kirolari profesionalen kontratuen puntu zehatzak, hala nola ordainsaria edo lanaldia. Gizonek hitzarmenak dituzte kirol-diziplina askotan³⁷, baina emakumeen kasuan, ordea, ez, hau emakumeak babesgabezi

³⁶ GARCÍA-PERROTE, E.: *Manual Derecho del Trabajo*. Tirant lo Blanch, Valentzia, 2021, 122. orr. eta hurrengoak.

³⁷ Besteak beste, Ebazpena, 2010eko martxoaren 17koa, Laneko Zuzendaritza Nagusiarena, txirindularitza profesionalaren jarduerarako hitzarmen kolektiboa erregistratu eta argitaratzen duena; Ebazpena, 2021eko martxoaren 3koa, Lan Zuzendaritza Nagusiarena, ACB saskibaloiko profesionalaren IV. Hitzarmen Kolektiboa erregistratu eta argitaratzen duena; Ebazpena, 2017ko urtarrilaren 11koa, Enpleguko Zuzendaritza Nagusiarena, eskubaloiko profesionalaren IV. Hitzarmen Kolektiboa erregistratu eta argitaratzen duena.

egoera batean uzten ditu eta lanean azalduko diren arazoak sortzen dira. Hitzarmen kolektibo bat izatea ez litzateke luxutzat hartu behar, baizik eta langileen artean normala eta komuna den zerbait, haien lana oso desberdina izan badaiteke ere; izan ere, kirolarekin zerikusirik ez duten lanak ikusten baditugu, gehienetan sektorea arautzen duten hitzarmenak daude.

Aurreko paragrafoan adierazitakoa are gehiago zailtzen da kirolariak lan-kontraturik ez duen kasuetan, ez baitu inolako frogarik izango berezko dituen eskubideaz baliatzeko, eta hau izan da emakume askok jasan duten egoera urte askotan zehar, Maria Jose Lopez abokatuak zera esan zuen elDiario egunkariak egindako elkarrizketa batean: *“Es muy importante concienciar acerca de que las deportistas están en su actividad profesional y, por tanto, tienen una serie de derechos. Como, por ejemplo, la cotización de la seguridad social. El otro día tuvimos una reunión con las jugadoras de la Liga Iberdrola y algunas llevan jugando 20 años y sólo han cotizado cinco. Con 20 años no piensas en la jubilación pero cuando tienes 30 lo empiezas a pensar. O una incapacidad laboral, es un tema a tener muy en cuenta”*³⁸.

Hori oso arazo larria da; izan ere, jokalariek ezin dute kotizatu, eta, gainera, kontratu duinik ez dutenez³⁹, batzuetan beste lan bat egin behar dute aldi berean, horrek beren kirol-garapena eragotziz, horietako askok futbola utzi behar izaten dute, lan-ordutegiekin bateraezina delako. Hemen desabantaila handi bat ikus daiteke gizonen eta emakumeen artean; izan ere, baldintza horietan, gizonek askoz aukera gehiago dituzte futbolelan lanaldi osoan aritzeko eta, horren ondorioz, kirolean garatzeko, emakumeen aldean, askotan beste lan bat eta futbol-karrera bateratu behar izan baitituzte.

Hau ikusita argi dago hitzarmen kolektiboek duten garrantzia, eskubideak arautzeko benetako iturria baitira, eta kirolari profesionalena bezalako kasuetan hil edo bizikoak bihurtzen baitira, baldintza duinak eta gizonetikiko berdintasunean bermatzeko. Gainera, horren garrantzia LERen 82. artikuluan ere jasota dago, honako hau zehazten baitu: *“1. Hitzarmen kolektiboak langileen eta enpresaburuen ordezkariak egindako negoziazioaren emaitza direnez, partaideok talde legez duten autonomiari esker askatasunez lortutako akordioaren adierazpen dira. 2. Langileek*

³⁸ FERREIRA, M.: *Esta es la realidad de las mujeres deportistas: sin contrato, sin cotización a la Seguridad Social y sin maternidad*. elDiario.es, 2019. https://www.eldiario.es/euskadi/euskadi/deportes/realidad-deportistas-cotizacion-seguridad-maternidad_1_1677020.html-tik berreskuratuta.

³⁹ CALONGE CALONGE, L.: *Sin convenio y con pagos en especie: así sobrevive el deporte femenino*. El País, 2019. https://elpais.com/deportes/2019/10/26/actualidad/1572097067_907666.html-tik berreskuratuta.

eta enpresaburuek, hitzarmen kolektiboen bidez, eta dagokien eremuan, lan- eta produktibitate-baldintzak arautzen dituzte. Halaber, laneko bakea ere arautu ahal izango dute hitzartzen dituzten betebeharren bitartez. 3. Lege honetan arautzen diren hitzarmen kolektiboek lege honen beraren aplikazioeremuan sartzen diren enpresaburu eta langile guztiak behartzen dituzte, hitzarmen kolektiboak indarrean iraungo duen epe guztian zehar (...)”.

Hala ere, egungo egoera aztertuta eta gizon kirolarientzako hitzarmen kolektiboak daudela kontuan hartuta, zergatik ez aplikatu hitzarmen horiek emakumeei ere? Gai honen inguruan doktrina zatitzen da bi posizio kontrajarrietan.

Alde batetik, María José López abokatuak kirolaren kontsiderazio berezian eta emakumearen irudian oinarrituta argumentatu du zentzuzkoa dela kirolean sexu arrazoiengatik bereizketa egotea. Hau da, arauak eta eskubideak berdinak izatea nahi da, baina ez da ahaztu behar emakumeak eta gizonak desberdinak direla berezko ezaugarri jakin batzuetan. Emakume baten gorputza eta haren garapena, emakume horrek bizitzan zehar izan ditzakeen etapak (haurdunaldia eta ondorengo amatasuna, adibidez) ez dira kontuan hartzen dauden hitzarmenetan, eta, beraz, ez dute erregulazio zehatzik. Egoera honen aurrean bi irtenbide posible egongo lirateke: emakumeak berariaz babestuko lituzkeen hitzarmen bat sortzea edo lehendik daudenak eta gizonei aplikatzen zaizkienak zabaltzea⁴⁰.

Posizio hau doktrinaren zati handiena defendatzen duena da⁴¹, baina badago doktrinaren beste zati txiki bat pentsatzen duena ez dagoela justifikatuta bereizkeria sexu arrazoiengatik kirol profesionalaren eremuan. Posizio hau Francisco Rubio Sánchez autoreak defendatu du, bere ustetan, kirol profesionalean sexu bereizkeria egotea atzerapena dakar eta askok nahi duten sexu berdintasunaren kontra doa, autore honek pentsatzen du benetako berdintasuna egon dadin emakume eta gizonezko kirolari profesionalen hitzarmen kolektiboak berdinak izan beharko liratekeela⁴².

Azterketa doktrinala egin ostean, esan daiteke pentsamendurik zabalduena emakumeek beren hitzarmen kolektibo propioak izatea garrantzitsua dela, azken finean, berezko ezaugarri batzuk

⁴⁰ LÓPEZ GONZÁLEZ, M^a. J.: *Mujer, discriminación y deporte*. Reus Editoriala, Madril, 2017, 63-67. orr.

⁴¹ Hala nola, Saez Lara, C. (2020), Cassasa i Busquets, L. (2019), Geruzana Mena, I. (2021).

⁴² RUBIO SÁNCHEZ, F.: “Convenio colectivo del fútbol femenino: ¿avance o retroceso?”. *Revista Española de Derecho Deportivo*, 45. zk , 2020, 32-35. orr.

dituzte eta erregulatuak izan behar dira, geroago, lehen azaldu diren haurdunaldiaren aurkako klausulak ezar ez daitezzen ezta beste edonolako lege hutsunerik egon ez dadin.

3.2.1. Futbolaren eremuan hitzarmen kolektiboen estatutuz kanpoko eraginkortasuna

Komenigarria da argitzea futbolaren eremuan hitzarmen kolektiboek duten eraginkortasuna. Alde batetik, estatutuaren arabera hitzarmen kolektiboek LEN ezarritakoaren arabera negoziatzen diren hitzarmenak biltzen dituzte. Haren zehaztapenak legearen III. tituluan jasota daude, zehazki LENen 87-89 artikuluetan. Lehenengoak negoziatzeko legitimazioa dutenak aipatzen ditu (enpresa-batzordea, langileen ordezkariak edo atal sindikalak, etab.). 89. artikuluari dagokionez, prozedura nola gauzatzen den ezartzen da. Horrela, inplikaturako alderdiek badakite nortzuk diren beren ordezkariak eta zer egin behar duten. Horrela, nahi dituzten estatutu-hitzarmen kolektiboak formalizatu ahal izango dituzte, arau-trabarrik gabe.

Beste alde batetik, estatutuz kanpoko hitzarmen kolektiboak Langileen Estatutuaren 87-89. artikuluetako baldintzak betetzen ez dituztenak dira. Eraginkortasun mugatukoak ere esaten zaie, sinatu dituztenei bakarrik eragiten baitie, zera da, indar kontraktuala duten hitzarmenak dira⁴³.

Oro har, kirol profesionalaren esparruan, eta beraz, futbol profesionalaren esparruan negoziaturako hitzarmen kolektiboak estatutuz kanpokoak dira, eta horren arrazoia da alderdi negoziatzaileek ez dituztela betetzen Langileen Estatutuaren III. tituluan jasotako negoziatio-legitimazioko baldintzak⁴⁴. Baldintza horien aurrekontua hauteskunde sindikalak egitea da. Nabarmendu den bezala, kirol profesionalaren esparruan ordezkari-tza bateratuaren kanalik ez egoteak sindikatuen ordezkagarritasunaren lege-ereduaren eraginkortasun eza dakar, eta eredu horren inguruan artikulatzen da enpresaz gairikoko negoziatio kolektiboa LEN⁴⁵. Kontuan izan behar da kirol profesionalaren sektorean hitzarmen kolektiboak baino ez daudela kirol-

⁴³ GARCÍA-PERROTE ESCARTIN, I.: *Manual Derecho del Trabajo*. Valentzia: Tirant lo Blanch, 2021, 124. orr. eta hurrengoak.

⁴⁴ FERRADANS CARAMÉS, C.: “El convenio colectivo de las futbolistas que prestan sus servicios en clubes de la primera división femenina”. *Cuestiones conflictivas de Derecho Deportivo*, 2020, 377. orr.

⁴⁵ IRURZUN UGALDE, K.: *La negociación colectiva en el deporte profesional*. Eusko Jaurlaritzaren Argitalpen Zerbitzu Nagusia, 2005, 263-264. orr.

modalitatearen arabera, eta bai hasierako legitimazioari aplikatu dakizkiokeen estatutu-arauak (LEren 87.2. artikulua⁴⁶), baita legitimazio osagarriari buruzkoak (LEren 88.2. artikulua⁴⁷) ere, hauteskunde sindikalak egitea dute aurrekontutzat, baina ez da horrelakorik gertatzen sektore honetan⁴⁸.

Esparru horretan, ordezkari unitarioa hautatzeko arauen eraginkortasunik ezak (LEren II. titulua), gure ordenamendu juridikoan aurreikusitako ordezkari sindikalaren ereduaren benetako ardatza (SALoren⁴⁹ 6. eta 7. artikulua), eragotzi egiten du sindikatu-ordezkari handiena eta nahikoa duen erakundeari lotutako eraginkizunak eta ahalmenak aplikatzea, batez ere estatutuen negoziario kolektiboari dagozkionak. Kirol profesionaleko hitzarmenak sinatzen dituzten sindikatu-tako edozeinek, bere ezarpen-indize altuak gorabehera (afiliazio-sentotasunaren irizpidearen arabera neurtuta), ez lituzke beteko eraginkortasun orokorreko hitzarmen bat negoziatzeko baldintzak, nahiz eta eraginkortasun pertsonal orokorra izan. Negozio-sistemak, praktikan, monopolio sindikalaren oinarriaren gainean funtzionatzen du, kirol profesionaleko ordezkari sozialaren aldetik, eta, beraz, monopolio sindikala galtzeak argitara atera dezake sistema negoziaren hauskortasuna. Futbol profesionalean gertatu zen hori, Futbolistas ON sindikatu eratu baitzen 2018an, futbol profesionalean nolabaiteko ezarpena duen sindikatu⁵⁰.

⁴⁶ LEren 87.2. artikulua: “2. Hitzarmen sektorialetan langileen izenean negoziatzeko legitimazioa hauek izango dute: a) Estatuan ordezkari handienekotzat jotako sindikatuak; bakoitza bere eremuan, lehen aipatutako sindikatuari afiliatu, federatu edo konfederatutako sindikatu-atalek. b) Autonomia-erkidegoan ordezkari handienekotzat jotako sindikatuak, lurralde-eremu horretatik goragorako ez diren hitzarmenetan; eta, bakoitza bere eremuan, lehen aipatutako sindikatuari afiliatu, federatu edo konfederatutako sindikatu-atalek. c) Gutxienez enpresa-batzordeko kideen edo langileen ordezkarien ehuneko hamarra daukaten sindikatuak, hitzarmenak hartzen duen eremu geografikoan eta funtzionalean dauden artean.

⁴⁷ LEren 88.2. artikulua: “2. Baliozki eratuta geldituko da negoziario-batzordea, baldin eta, aurreko artikuluan aipatutako sindikatu, federazio edo konfederazioek, alde batetik, eta enpresaburuaren elkarteek, bestetik, gutxienez, eta hurrenez hurren, enpresa-batzorde-tako kideen eta langileen ordezkarien gehiengo osoa ordezkatzeko badute, eta hitzarmenak hartzen dituen langileen gehiengo okupatzen duten enpresaburuak badira. Langileak ordezkatzeko organoak ez duten sektoreetan, negoziario-batzordea baliozki eratuta dagoela joko da, baldin eta Estatuko edo autonomia-erkidegoko eremuan ordezkari handieneko sindikatu-erakundeek osatuta badago negoziario-batzordea. Baldin eta sektore batean enpresaburuaren elkarteek ez badute ordezkagarrtasun nahikorik, negoziario-batzordea baliozki eratuta dagoela joko da 87.3.c) artikulua-aren bigarren letrorik aipatutako Estatuko edo autonomia-erkidegoko enpresaburuaren elkarteek osatuta badago. Aurreko bi letrorik aipatutako kasuetan, erakunde sindikalek edo enpresaburu elkarteek negoziarioaren lurralde-eremuan zer ordezkagarrtasun duten kontuan hartuta egingo da negoziario-batzordeko kideen banaketa”.

⁴⁸ CORREA CARRASCO, M. eta SAEZ LARA, C.: *Los derechos laborales de los deportistas profesionales*. Thomson Reuters Aranzadi, 2017, 245. orr.

⁴⁹ 11/1985 Legea, abuztuaren 2koa, Askatasun Sindikalari buruzkoa.

⁵⁰ SÁEZ LARA, C.: “Relaciones colectivas en el deporte profesional femenino”. *Revista de Trabajo y Seguridad Social*. CEF, 450. zk., 2020, 46. orr.

Laburbilduz, hiru arrazoi daude kirol profesionalaren eremuan sinatzen diren hitzarmen kolektiboak estatutuz kanpoak izateko; lehenengoa, kirol profesionalean, orokorrean, sindikatuak sortzen dira kirol modalitate baten inguruan (hauek “*convenios franja*”⁵¹ bezala ezagutzen dira); bigarrena, historian zehar sindikatuen monopolioa existitu da kirol modalitate bakoitzerako, adibidez, futbolaren eremuan duela gutxi arte soilik AFE sindikatua existitzen zen⁵²; hirugarrena, ez dira hauteskundeak egiten. Hiru arrazoi hauen ondorioz, futbol profesionalean sinatzen diren hitzarmen kolektiboak soilik izango dute eraginkortasuna sinatzen duten klub-entitateen gain eta beraz, klub-entitateen baten ez badu sinatzen hitzarmena klub horren futbolariak hitzarmenaren babesik gabe gelditzen dira.

Hau nolabait aldatu zen EFHKA sinatzean, izan ere, hitzarmen honen negoziatioetan AFE, UGT eta Futbolistas ON sindikatuek parte hartu zuten eta EFHKA 2020ko abuztuaren 15ean EAOean argitaratu zen. Honek juristen artean eztabaida sortu du, jada ez dagoelako sindikatu baten monopolioa hitzarmena negoziatzeko orduan eta EAOn argitaratzean ezbaideatzen hasi zen hitzarmen honen eraginkortasuna. Hala eta guztiz ere, analisi jurisprudenzial⁵³ bat egin ostean, doktrinaren zati handienak mantentzen du hitzarmen honen eraginkortasuna estatutuz kanpokoa dela, negoziatioan legitimatzeko baldintzak, LEren III. tituluan jasotakoak, alderdi negoziatzaileek betetzen ez zituztelako; izan ere, horien funtsezko aurrekontua (hauteskunde sindikalak egitea) kirol profesionaletik kanpokoa da⁵⁴.

Posizio kontrajarri batean daude beste autore batzuk⁵⁵, defendatzen dutenak EFHK estatutuzko eraginkortasuna duela EAOn argitaratu zenetik eta beraz, jarrera hau mantentzen dutenen ustetan, eraginkortasun pertsonal orokorra⁵⁶ eta eraginkortasun juridiko arauemailea⁵⁷ izango luke.

⁵¹ Honi buruz ikus. NOGUEIRA GUASTAVINO, M.: *Sindicatos y negociación colectiva franja*, Tirant Lo Blanch, Valentzia, 2001.

⁵² Hau 2018. urtean aldatu zen, Futbolistas ON sindikatua eratu zenean, gaur egun, edonolako pisua duena futbol profesionalean.

⁵³ 55/2020 ANE, 2020ko uztailaren 21ekoa, 8. OJ.

⁵⁴ Honen inguruan ikus. SAEZ LARA, C. “Relaciones colectivas en el deporte profesional femenino”. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 449-450. zk., 2020, 44. orr. eta hurrengoak.

⁵⁵ Hala nola, ROQUETA BUJ, R.: “El convenio colectivo de trabajo para el fútbol femenino”. *Revista Aranzadi de derecho de deporte y entretenimiento*, 71. zk., 2020, 5. orr. online bertsioan eta CONDE COLMENERO, P.: “A vueltas con el primer convenio colectivo de las futbolistas. La controvertida lista de compensación por formación. Comentario a la Sentencia de la Audiencia Nacional 55/2020, de 21 de julio”. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 453. zk., 2020, 223. orr.

⁵⁶ LEren 82.3. artikulua: “*Lege honek arautzen dituen hitzarmen kolektiboek beren aplikazio-eremuan dauden enpresaburu eta langile guztiak behartzen dituzte, hitzarmenaren indarraldi osoan*”.

⁵⁷ LEren 3.1. b) artikulua: “*Lan-harremanari dagozkion eskubideak eta betebeharrak honela arautzen dira: (...)* b) *Hitzarmen kolektiboetan*”.

4. EMAKUME FUTBOLARI PROFESIONALEN LEHEN HITZARMEN KOLEKTIBOA

4.1. Emakume futbolari profesionalen hitzarmen kolektiboaren aurrekariak

Ikusi ditugun emakume eta gizon futbolari profesionalen arteko genero desberdintasunak direla eta, espainiar estatuko emakume futbolariak beren eskubideen alde borrokatzea erabaki zuten eta 2019ko azaroaren 16an greba mugagabe bat hasi zuten hitzarmen kolektibo bat lortzeko borrokan. Greba hau hasi zen sindikatuek eta kirol entitateak ez zirelako ados jartzen zenbait gaien inguruan, hala nola, gutxieneko ordainsaria eta partzialtasunari (partzialitateak erreferentzia egiten dio lanaldi partzialeko lana kontratu-modalitate bat da, eta hitzarmenak lanaldi osorako ezartzen dituen orduak baino gutxiago lan egitea eskatzen du)⁵⁸ buruz; izan ere, sindikatuek 16.000 €-ko gutxieneko soldata eta %75eko partzialtasuna eskatzen zuten, eta patronalak, berriz, 14.000 €-ko gutxieneko soldata eta %50eko partzialtasuna⁵⁹.

Greba historikoa izan zen hau, eta ez du aurrekaririk hainbat arrazoirengatik:

- a) Kirol profesionalaren esparruan egiten delako, non mota horretako aldarrikapenak urriak diren, eta, are gehiago, lan-eskubide kolektiboak baliatzen direlako (beharbada, kirolari profesionalen lan-harreman bereziak dituen berezitasunengatik eta kirol-diziplinen errealitate praktikoagatik).
- b) Greba deitzen duten futbolariak emakumeak direlako (eta ez gizonak), jakinik gure herrialdeko emakumeen kirolak ez duela behar adinako ikusgaitasun mediatiko eta sozialik (nahiz eta urte batzuetatik hona nazioko eta nazioarteko lehiaketetan emaitza bikainak lortu diren).

⁵⁸ CALLAU DALMAU, P.: “El principio de voluntariedad como presupuesto sustantivo del trabajo a tiempo parcial”. *Lan Harremanak: Revista de Relaciones Laborales*, 39. zk., 2018, 191. orr.

⁵⁹ VIÑAS, S.: *Huelga por mil euros al mes*. El Mundo, 2019ko urriaren 28a. <https://www.elmundo.es/deportes/futbol/2019/10/28/5db749c4fc6c83d73f8b47d2.html>-tik berreskuratuta.

d) Lan-presioko bitarteko bat erabiltzeagatik, greba kirol-kluben aurrean erreakzionatzeko tresna gisa erabiltzeagatik, Espainiako emakumeen futbolaren historia osoko bigarren hitzarmen kolektiboa izan zitekeenaren negoziazioan izandako desadostasuna dela-eta⁶⁰ (izan ere, 2018ko amaieran, elkarrizketa gogorren ondoren, futbol salaren esparruan lehen hitzarmen kolektiboa sinatu zen⁶¹, emakumeen kirolean negoziazio kolektiboaren aurrekari eskasetako bat dena, 2008an sinatutako emakumezkoen saskibaloiairen hitzarmen kolektiboarekin batera⁶²).

2019ko azaroaren 20an futbolariak aurreakordio batera iritsi ziren patronalarekin⁶³ eta greba bertan bera utzi zuten. Negoziazio prozesu luze baten ondoren, 2020ko otsailaren 18an, Emakumezkoen Futboleko Klubuen Elkarteak, alde batetik, eta Espainiako Futbolarien Elkartek eta Futbolistas ON Sindikatuak, bestetik, Emakumezkoen Futbolaren Lehen Hitzarmen Kolektiboa⁶⁴ sinatu zuten.

Hitzarmen hau emakumezkoen futbolaren lehen mailako lan-baldintzak duintzeko lehen urratsa izan zen, eta oso garrantzitsuak izan ziren soldatari eta gutxieneko lanaldi partziala mugatzeari buruzko xedapenak; izan ere, lehen nahiko zabaldua zegoen futbolarien lanaldia entrenamenduetara eta partiduetara mugatzen zela ulertzeko ohitura, eta, ondorioz, soldata ordu horietara mugatzen zen, oso baxua izanik⁶⁵.

Emakume futbolari profesionalak hitzarmen bat izan arren, ba al dituzte gizon futbolari profesionalak dituzten baldintzak eta eskubide berdinak? Jarraian emakume eta gizon futbolari profesionalen hitzarmen kolektiboen artean dauden ezberdintasun garrantzitsuenak aztertuko ditugu galdera honi ahalik eta modurik egokienean erantzuteko asmoz.

⁶⁰ CONDE COLMENERO, P.: “Huelga de las futbolistas por la firma del convenio: el «despertar» a las relaciones laborales colectivas”. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 443. zk., 2020, 124. orr.

⁶¹ 2018ko abenduaren 18an, Pescados Rubén Burela FS kirol-taldearen eta Emakumezkoen Futbol Salako Jokalarien Elkartearen arteko hitzarmen kolektiboa sinatu zen.

⁶² Espainiako Saskibaloiko Federazioak antolatutako Emakumezkoen Ligako saskibaloiko profesionala praktikatzeko hitzarmen kolektiboa (EAO 13. zk., 2008ko urtarrilaren 15ekoa).

⁶³ Hala nola, 16.000€ko gutxieneko soldata, 75% partzialitatea eta 30 egun naturaleko oporrak.

⁶⁴ 2020ko abuztuaren 11koa Ebazpena, Laneko Zuzendaritza Nagusiarena, emakumezkoen futboleko lehen mailako klubetan lan egiten duten futbolariantzako hitzarmen kolektiboa erregistratu eta argitaratzen duena. (EAO, 220. zk., 2020ko abuztuaren 15ekoa).

⁶⁵ LOPEZ GARCIA 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. zk., 2023, online bertsioko 2. orr.

4.2. Gizon eta emakume futbolari profesionalen hitzarmen kolektiboen arteko konparazioa

4.2.1. Aplikazio eremua

Emakumezkoen eta gizonezkoen futbolari profesionalen hitzarmen kolektiboen artean ikus daitekeen lehen desberdintasuna beren aplikazio eremuan dago.

Kirol-modalitateen negoziazio kolektiboan aurkitu ohi dugun lehen bitxikeria lehiaketaren kategoria zehaztuak mugatzea da⁶⁶. Hori dela eta, hitzarmen kolektiboan eremu funtzional eta pertsonaletik kanpo geratzea edo sartzea ez da langilea (kirolaria) bere enpresarekin (kirol-klub edo -sozietate anonimoa) lotzen duen loturaren lan-izaeraren mende egongo, baizik eta, emakumezkoen futbolaren kasuan, emakumezko langileen taldeak Emakumezkoen Lehen Mailako Ligako Txapelketa Nazionalan parte hartzearen mende (EFHKren 1. artikulua⁶⁷).

Gizon futbolarien kasuan, Gizon Futbolarien Hitzarmen Kolektiboaren⁶⁸ (hemendik aurrera, GFHK) 1. artikuluan xedatzen da hitzarmen hori aplikagarria izango dela *“futbol Klubetako edo Kirol Sozietate Anonimoetako taldeetan zerbitzuak ematen dituzten futbolari profesionalak, Futbol Profesionaleko Liga Nazionalari atxikiak”*. Espainian, 2023/2024 denboraldian Futbol Profesionaleko Liga Nazionalari atxikiak dauden ligak, lehen maila (LaLiga EA Sports) eta bigarren maila (Hypermotion Liga) dira.

Beraz, futbol profestionalean indarrean dauden bi hitzarmen kolektiboen artean hau da ikusi dezakegun lehen ezberdintasuna, EFHK soilik kontsideratzen ditu profesionalak Lehen Mailako Ligako Txapelketa Nazionalan parte hartzen duten futbolariak (gaur egun, 16 talde parte hartzen dute liga honetan⁶⁹) eta aldiz, GFHK lehen mailako eta bigarren mailako txapelketetan parte hartzen duten futbolariak profesionalak kontsideratzen ditu (gaur egun,

⁶⁶ SAEZ LARA, C.: “Relaciones colectivas en el deporte profesional femenino”. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 449-450. zk., 2020, 44. orr.

⁶⁷ EFHKren 1. artikulua: *“Hitzarmen Kolektiboak Futbol Klubetako edo Kirol Sozietate Anonimoetako (aurrerantzean, «Klubak/KSA» edo «Klub/KSA») taldeetan lan egiten duten eta Emakumeen Lehen Mailako Ligako Txapelketa Nazionalan parte hartzen duten futbolari profesionalen lan-baldintzak arautu eta ezartzen ditu”*.

⁶⁸ 2015eko azaroaren 23ko Ebazpena, Enpleguko Zuzendaritza Nagusiarena, futbol profesionalaren jarduerarako hitzarmen kolektiboa erregistratu eta argitaratzen duena. (EAO, 293. zk., 2015eko abenduaren 8koa).

⁶⁹ *Espainiako Futbol Federazioaren webgune ofiziala*. www.rfef.es-tik hartutako datua.

lehen mailan 20 talde daude eta bigarren mailan 22⁷⁰). Beraz, guztira, soilik emakumeen 16 taldeetako jokalaria eta kontsideratzen dira futbolari profesionalak, kontratik, gizonen 42 taldeetako futbolariak profesionaltzat jotzen dira. Aurrekoa azalduta, gizonezkoen hitzarmenak emakumezkoenak baino aplikazio-eremu askoz zabalagoa duela egiaztatu daiteke.

EFHKren 2. artikulua, «Eremu pertsonala» epigrafean, honako hau ohartarazten du: *“Era berean, hitzarmen honen aplikazio-eremuan sartuko dira denboraldian zehar talde horrek jokatzen dituen partida ofizialetatik gutxienez hamabi lehen taldearekin edo, hala badagokio, jokatutako hamar partidarekin lehen taldearekin deitzen diren futbolariak, partida horietan parte hartzeko denbora edozein dela ere. Hitzarmena aplikatzearen ondorioak futbolariak hamabigarren deialdia edo, hala badagokio, hamargarren partida amaitzen duenetik aurrera izango dira. Sarrera hori ez da aplikatuko hurrengo denboraldietan”*. Horrek esan nahi du entrenatzailearen erabaki teknikoak, hau da, filialak edo lotuak diren taldeetako jokalaria jakin batzuk deitzea edo zelairatzea, bere jarduera hitzarmen kolektiboaren aplikazio-eremuan sartzea ekar dezakeela⁷¹. Honi buruz, aldiz, GFHKak ez du ezer aurreikusten, hortaz, nahiz eta gizon futbolari bat lehen mailako taldearekin 10 partidu jokatu ala 12 deialditan egon ez zaio aplikatuko hitzarmen kolektiboa.

⁷⁰ LaLigako webgune ofiziala. www.laliga.com-tik berreskuratutako datua.

⁷¹ GERUZAGA MENA, I.: “La igualdad y el fútbol: las competiciones separadas y el nuevo Convenio Colectivo de Fútbol Femenino”. *Revista Aranzadi de Derecho del Deporte y del Entretenimiento*, 71. zb., 2021, 7. orr. online bertsioan.

4.2.2. Lanaldia

Kirolari profesionalek langile arruntekiko duten lan-harremanaren berezitasun garrantzitsuenetako bat lanaldia arautzean datza⁷². Kasu honetan, LEren 34. artikulua partzialki aplikatuko da harreman honen izaera bereziarekin bateraezina ez den kasuetan. Ildo horretatik, 1006/1985 Errege Dekretuaren 9. artikulua honela arautzen du kirolari profesionalaren lanaldia:

“Bat. – Kirolari profesionalaren lanaldia izango da jendearen aurrean zerbitzuak ematea eta kirol-klubaren edo -erakundearen zuzeneko agindupean dagoen denbora, entrenamendurako edo prestakuntza fisiko eta teknikorako.

Bi. – Lanaldiaren iraupena hitzarmen kolektiboan edo banakako kontratuan ezarritakoa izango da, betiere indarrean dauden legezko mugak errespetatuz; muga horiek urteko zenbaketan aplikatu ahal izango dira.

Hiru. – Jardunaldiaren gehieneko iraupenari dagokionez, ez dira kontuan hartuko kirol-lehiaketak edo -jarduerak egin aurreko kontzentrazio-denborak, ez eta haiek egin aurreko lekuetara joateko erabilitako denborak ere, hargatik eragotzi gabe negoziazio kolektiboaren bidez arautzea denbora horien tratamendua eta gehieneko iraupena”.

Pentsa liteke aipatutako artikulua lehen paragrafoak lege hutsune bat uzten duela; izan ere, bere literaltasunetik ondoriozta daiteke ez dela lanaldi gisa zenbatzen ordezkoez aulkian ematen duten denbora, baina ulertu behar da denbora horiek lanaldizat hartzea direla, kirolari horiek jendearen aurrean zerbitzu eraginkorrak ematen ari baitira, jokoan parte hartzen ez badute ere, eta zerbitzu hori, hain zuzen ere, beren taldean gerta daitezkeen gorabeherak estaltzean datza. Horri dagokionez, zalantzarik gabe, partida bat jokatzeko deialdia egite hutsak esan nahi du, dagozkion ondorioetarako, jokalaria kontzentrazioetarako, joan-etorrietarako eta, bereziki, dena delako partidarako kirol-klub edo -erakundearen esanetara jartzen denetik igarotzen den denbora-tarte osoa zenbatzea, eta berdin da kirolariak jokoan benetan ematen duen denbora⁷³.

⁷² Aurretik ikusi dugun bezala, futbolariaren lanaldiak beren lan-harremana berezitatat jotzeko arrazoietako bat dira.

⁷³ RUBIO SÁNCHEZ, F.: “Convenio colectivo del fútbol femenino ¿avance o retroceso?”. *Revista Española de Derecho Deportivo*, 45. zk, 2020, 37. orr.

1006/1985 Errege Dekretuaren 9.2 artikulua dakarren igorpena erabiliz, EFHKren 7. artikulua⁷⁴ asteko hogeita hamabost orduko muga ezartzen du sei hileko zenbaketan eta eguneroko 7 orduko gehiegizko lanandia, eta horrek aukera ematen du iraupen desberdineko lanaldiak egiteko, betiere batez besteko hori gainditzen ez bada. Zentzu honetan, GFHKak soilik eguneroko 7 orduko gehiegizko lanaldia ezartzen du, beraz, ulertzen dugu kasu honetan, gizonentzat LEn ezarritako gehiegizko lanaldi legalari buruzko arauak aplikagarriak direla⁷⁵.

Era berean, EFHKren 7. artikulua 4. parrafoan zehazten da lanaldiaren gehieneko iraupenari dagokionez ez direla zenbatuko «topaketa ofizialak egin aurreko kontzentrazio-denborak» eta «topaketa horiek egiten diren lekurainoko joan-etorrietan enplegatutakoak», 8. artikuluan «Denboraren banaketa» epigrafean jasotzen diren muga batzuekin. Agindu horrek, horretarako, a) Entrenamenduak, b) Kontzentrazioak eta Joan-etorriak eta c) Beste jarduera batzuk bereizten ditu. Gizonezkoen futbolaren hitzarmen kolektiboan ez bezala, kontzentrazioak partida hasi aurreko hogeita lau orduetara murrizten dira, norberaren zelaian jokatzen denean, eta hirurogeita hamabi orduko gehieneko muga (joan-etorrien denbora barne) besteren batean jokatzen denean. GFHKan, aldiz, kontzentrazioak partida hasi aurreko hogeita hamasei orduetan ezartzen dira⁷⁶, norberaren zelaian jokatzen denean. Beraz, kasu honetan emakumeak beren zelaian jokatzen dutenean soilik zenbatuko da lanaldi moduan partidua hasi aurreko hogeita lau orduak, eta gizonen kasuan aldiz, lanalditzat joko dira partidua hasi aurreko hogeita hamasei orduak⁷⁷.

4.2.3. *Partzialtasuna*

EFHKk lanaldi partzialeko kontratua jasotzen du, eta honako hau xedatzen du: *“Lanaldi partzialeko kontratuen lanaldia, oro har, ezingo da izan hitzarmenean ezarritako benetako*

⁷⁴ EFHKren 7. artikulua lehen paragrafoa: *“La jornada ordinaria de trabajo efectivo de las Futbolistas Profesionales comprenderá la prestación efectiva de sus servicios ante el público y el tiempo en que esté bajo las órdenes directas del Club/SAD, a efectos de entrenamiento o preparación física y técnica para la misma. En ningún caso superará las siete horas diarias, ni las 35 horas semanales en cómputo semestral, con las excepciones señaladas en el artículo siguiente”.*

⁷⁵ LEn 34.1. artikulua: *“Lanaldiak hitzarmen kolektiboetan edo lan-kontratuetan itundutakoa iraungo du. Lanaldi normalaren gehieneko iraupena, astean, berrogei ordukoa izango da, benetan lanean egindakoetan, urteko batez bestekoa hartuta”.*

⁷⁶ GFHKren 8. artikulua b) atala: *“Futbolariak Klubak ezartzen dituen kontzentrazioak egin beharko ditu, baldin eta partida hasi aurreko 36 orduak gainditzen ez badituzte, bere zelaian jokatzen denean. Besteren eremuan jokatuz gero, kontzentrazioa ez da 72 orduetik gorakoa izango (desplazamendu-denbora barne), eta partidaren hasierakoa ere erreferentziatzat hartuko da”.*

⁷⁷ RUBIO SÁNCHEZ, F.: “Convenio colectivo del fútbol femenino ¿avance o retroceso?”. *Revista Española de Derecho Deportivo*, 45. zk, 2020, 40. orr.

lanaldi arruntaren %75 baino txikiagoa hura indarrean dagoen bitartean”⁷⁸. Hau da, klub batek futbolari bati ordukako kontratu bat egin nahi badio ere, eta ez lanaldi osoko kontratu bat, jokalaria horrek hitzarmenean adostutako gutxieneko soldataren % 75 kobratzen du gutxienez.

Partzialtasuna EFHKren negoziazio prozesuan eztabaida handia sortu zuen gaia izan zen, eta gaur egun eztabaida sortzen jarraitzen du, izan ere, sindikatuek (EFE, UGT, CC.OO., Futbolistas ON eta FUTPRO⁷⁹) hitzarmen kolektibo berri bat negoziatzeko prozesuan emakume futbolarien kontratuetatik partzialtasuna erabat ezabatzeko borrokatzen ari dira, izan ere, kontsideratzen dute futbolariak profesionalak direla denboraren %100an⁸⁰. Askotan, kirol klubek eta entitateek aprobetxatu dira lanaldi partzialeko kontratuetaz futbolarien soldatak baxuagoak izateko. Gainera, lanaldi partzialeko kontratuaren desabantailetakoa bat Gizarte Segurantzaren prestazioei egiten zaien kotizazioa da, lanaldi osoko langile batek egingo lukeena baino txikiagoa baita. Eragina izango du, gainera, langabezia kobratzean, gehieneko eta gutxieneko mugak partzialtasun-koefizientearen arabera kalkulatu baitira, lanaldi osoarekiko⁸¹.

Gizon futbolari profesionalen hitzarmen kolektiboan, aldiz, ez da aurreikusten ezer lanaldi partzialeko kontratuei buruz. Kasu honetan pentsatu dezakegu gizon futbolarien hitzarmen kolektiboa negoziatzean ez zela ezta pentsatu ere lanaldi partzialeko kontratuak egiteko posibilitatea.

⁷⁸ EFHKren 7.artikuluaren bigarren parrafoa.

⁷⁹ Sindikatu hauek dira emakume futbolarien hitzarmen kolektibo berriaren negoziazio prozesuan parte hartzen ari direnak.

⁸⁰ HIDALGO, M.: *Convenio colectivo de la liga femenina de fútbol: el planteamiento del sindicato mayoritario*. Newtral, 2022. <https://www.newtral.es/convenio-colectivo-liga-femenina-futbol/20220606/>-tik berreskuratuta.

⁸¹ LOPEZ GONZALEZ, M^a J.: *¿Por qué no a la parcialidad en el convenio del fútbol femenino?*. Iusport, 2019ko maiatzaren 14a. <https://iusport.com/archive/85835/por-que-no-a-la-parcialidad-en-el-convenio-del-futbol-femenino>-tik berreskuratuta.

4.2.4. Asteko atsedenaldia

Gai honi buruz Langileen Estatutuaren 37.1 artikulua⁸² lehenengo paragrafoan xedatutakoa ez bezala, forma fisikoari eustea ahalbidetuko duen jarduera iraunkor baten beharrak eta, bestalde, asteburuetan lehiaketa ofizialetako partiden ohiko ospakizunak pentsaezin bihurtzen dute kirolarien lan-harremanean asteko egun eta erdiko atsedenaldi “etengabearen” arau orokorra, eta, are gutxiago, “larunbateko arratsaldean... eta igandeko egun osoan” hartzea, bereziki lehiaketa ofizialetako topaketa gehienak izaten diren asteko egun horiek direlako⁸³. Horrela, Langileen Estatutuaren 37.1 artikulua horren bigarren paragrafoan xedatutakotik abiatuta, 1006/1985 Errege Dekretuaren 10.1 artikulua⁸⁴ asteko atsedenerako araubide espezifiko bat aurreikusten du kirolari profesionalentzat, lehiaketa ofizialen egiturara hobeto egokitzen dena.

Emakumezkoen futbolaren hitzarmen kolektiboak era nabarmenean hobetzen du gizonetzkoen futbolaren hitzarmen kolektiboan aurreikusitako asteko atsedenaldiaren erregimena. Biek errespetatzen dute, jakina, 1006/1985 Errege Dekretuak ezartzen duen egun eta erdiko gutxienera, baina EFHKren 9. artikulua⁸⁵ ezartzen du gutxienera aldi hori osorik jarraian hartu beharko dela.

GFHKk 9. artikulua aurreikusten duenez, *“futbolariak gutxienez egun eta erdiko atsedenaldia izango dute astean, eta egun hori, gutxienez, jarraian hartuko dute, zero ordutik aurrera. Gainerako egun erdia ere ezin izango da zatitu, eta alderdien artean adostu beharko da”*. Beraz, gizonen kasuan soilik 24 orduko jarraikako atsedenaldira gozatuko dute, eta beste egun erdia alderdien arteko akordioaren menpe geratuko da.

⁸² Leren 37.1. artikulua: *“1. Langileek astean etenik gabe gutxienez egun eta erdiko atsedenaldi baterako eskubidea izango dute: larunbat arratsaldea eta igande osoa, edo, bestela, igande osoa eta astelehen goiza; hala ere, hamalau eguneko aldietan metatu ahal izango da atsedenaldia. Hemezortzi urtetik beherako asteko atsedenaldia gutxienez bi eguneko izango da, etenik gabe. 34.7 artikuluan xedatutakoa aplikatu ahal izango zaio asteko atsedenaldira, zabaldu eta gutxitzeari dagokionez, baita zenbait jarduera zehatzetarako aukerako beste atsedenarabide batzuk finkatzeko ere”*.

⁸³ RUBIO SÁNCHEZ, F.: “Convenio colectivo del fútbol femenino ¿avance o retroceso?”. *Revista Española de Derecho Deportivo*, 45. zk, 2020, 41. orr.

⁸⁴ 1006/1985 Errege Dekretuaren 10.1. artikulua: *“Bat. – Kirolari profesionalak astean gutxienez egun eta erdiko atsedenaldi hori adostasunez ezarriko da, eta ez da bat etorriko kasuan kasuko kirolaren prestazio profesionala jendaurrean egin behar den egunekin. Asteko atsedenaldia ezin bada etenik gabe hartu, klubak edo kirol-erakundeak hala eskatuta, hartu ez den zatia asteko beste egun batera aldatuko da. Berehalako kirol-jardueretarako konpromisoak badaude, asteko gutxienera atsedenaldia hogeita hamasei orduren baliokidetzat zenbatu ahal izango da”*.

⁸⁵ EFHKren 9. artikulua: *“Futbolariak astean gutxienez egun eta erdiko atsedenaldia hartzeko eskubidea izango dute, eta etengabe hartu beharko dira”*.

Asteko atsedenaldiaren gaiaren inguruan emakumeek gizonek baino baldintza “hobeak” lortu dituzte itundutako hitzarmen kolektiboaren bidez, gainera, araudi orokorrak ezarritakoa (egun eta erdiko atsedeen etengabeari dagokionez)⁸⁶ parekatzen du. Hau arraroa da kirol profesionalaren eremuan, lehen azaldu dugun moduan, partiduen ordutegiak direla eta (normalean asteburuetan jokatzeko dira) zaila da egun eta erdiko etegabeko atsedena izatea.

4.2.5. *Prestakuntza-eskubideak*

1006/1985 Errege Dekretuaren 14.1 artikuluan⁸⁷ kirolari profesionalen prestakuntza-eskubideen arauketa orokorra egiten da eta hitzarmen kolektiboaren menpe uzten du eskubide hauen ezarpena. Beraz, aipatutako artikulua honekin lotuta EFHKren 20. artikulua emakumezkoen futboleko prestakuntzagaritako konpentsazioa arautzen du. Horrela, klubek konpentsazio zerrenda batean sartu behar dituzte kontratutako hitzartutako aldia betetzeagaritako kontratua amaitzen zaien jokalariek, salbu eta epea luzatzea erabaki bada. Klubak zerrenda horretan finkatu beharko du prestakuntzagaritako konpentsazioaren zenbatekoa, futbolariaren zerbitzuak kontratatu nahi dituen klub berriak bere gain hartu beharko dituenak. Zerrenda horretan 23 urtetik beherako jokalariek baino ezin izango dira sartu, baldin eta dagokien urteko martxoaren lehen zerrenda horretan sartuta badaude, eta, betiere, klubak ala kirol sozietate anonimoak taldeak ez badie inolako kopururik zor zerrenda horretan izena emanda dauden aldi osoan⁸⁸.

Zerrendan inskribatuta dagoen jokalaria bat beste klub batek kontratatzen ez badu, zegoen klubean jarraitu beharko du denboraldi batez, amaitutako kontratuak jasotzen dituen baldintzekin⁸⁹.

⁸⁶ LEren 37.1. artikulua.

⁸⁷ 1006/1985 EDren 14.1. artikulua: “*Hitzartutako denbora amaitu delako kontratua iraungi ondoren kirolariak beste kirol-klub edo -erakunde batekin beste kontratu bat hitzartzen badu, hitzarmen kolektibo bidez hitzartu ahal izango da prestakuntza edo prestakuntzagaritako konpentsazioa, eta klub berriak ordaindu beharko du*”.

⁸⁸ ROQUETA BUJ, R.: “Los derechos de formación en el fútbol profesional femenino”. *Revista Aranzadi de Derecho de Deporte y Entretenimiento*. 72. zb., 2021, 4. orr. online bertsioan.

⁸⁹ ALONSO MARTÍNEZ, R.: “Los derechos de formación de las deportistas profesionales”. *Género y deporte: el régimen jurídico de la mujer deportista*, 2019, 83. orr.

EFHKren 20.artikulua GFHKren 18.artikuluaren oso antzekoa da (artikulu hau gizon futbolarien prestakuntza eskubideei buruz dihardu) eta honek gatazka handia eragin zuen sindikatu eta klub/kirol sozietate anonimoen artean.

Gauzak horrela, Futbolistas ON sindikatuak, 2020ko ekainaren 4an, demanda tarteratu zuen, Emakumeen Lehen Mailako Ligako hainbat talderen aurka (Futbol Club Barcelona eta Athletic Club de Bilbao, ondoren Real Madrid Club de Futbol taldearen aurka demanda zabalduz), AFE sindikatuaren aurka eta Emakumeen Futboleko Kluben Elkarte (EFKE) sektoreko patronalaren aurka.

Sindikatu horrek 2020ko martxoaren 4an Emakumeen Futbol Kluben Elkarteak Batzorde Paritarioari eman zion konpentsazio-zerrenda baliogabetzeko eskatu zuen, hainbat arrazoiengatik: lehenik eta behin, zerrenda epez kanpo aurkeztu zelako; izan ere, EFKH 20. artikulua epemuga martxoaren 1a ezartzen bazuen ere, hiru egun geroago entregatuko zen, eta akats horrek zerrenda baliogabetzea ekarriko zuen. Bigarrenik, futbolari bakoitzerako zerrendetan sartutako zenbatekoak ez direlako negoziatu, klubek alde bakarrez finkatu baitituzte, haiekin akordiorik lortu gabe. Eta, amaitzeko, haietako batzuentzat ezarritako zenbatekoak erabat neurrigabeak direlako prestakuntza-kostuekiko, merkatuan jokalarien benetako balioak ezkutatu eta ezkutuko atxikipen-eskubidea osatuz⁹⁰.

Era berean, eta subsidiarioki, hitzarmen kolektiboa oraindik argitaratuta ez zegoenez, hitzarmen hori estatutuz kanpokoa zela deklaratzeko eskatu zuten. Horrela, EFHKren 20. artikulua hitzarmena sinatu zuten sindikatuetakoa batean afiliatutako futbolarien artean edo sinatu zuten elkarte profesionalak ordezkaturako klub/kirol sozietateen artean baino ez zuten eraginkortasunik izango, eta horien artean ez zegoen ez Real Madrid Futbol Taldea, ez Barcelona Futbol Kluba ezta Athletic Club de Bilbao ere, klub hauek baitziren konpentsazio zerrendan jokalaria gehiago sartu zituztenak⁹¹.

⁹⁰ CONDE COLMENERO, P.: “A vueltas con el primer convenio colectivo de las futbolistas. La controvertida lista de compensación por formación. Comentario a la Sentencia de la Audiencia Nacional 55/2020, de 21 de julio”. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 453. zk., 2020, 218. orr.

⁹¹ OLMEDO JIMENEZ, A.: “Convalidada la lista de compensación del fútbol femenino profesional (Sentencia de la Audiencia Nacional de fecha de 16 de julio de 2020)”. *Revista Aranzadi de Derecho de Deporte y Entretenimiento*, 70. zb., 2021, 2. orr. online bertsioan.

Kasua aztertu ondoren, ANren 55/2020 Epaiak huts egiten du, demandatuek planteatutako bi salbuespen prozesalak ezetsiz (bai ekintzarik ezagatik, bai prozedura desegokia izateagatik), eta, gaiaren mamiari dagokionez, partzialki baiezten ditu Futbolistas ON EFHKren estatutuz kanpoko izaera deklaratzeko eskaera subsidiarioa. Zehazki zera aipatzen du Auzitegi Nazionalak: *“El hecho de no encontrarse aún publicado en el BOE hace que el convenio que nos ocupa carezca de uno de los requisitos de validez exigidos por el artículo 90 del ET, de tal suerte que sus efectos quedarían limitados exclusivamente a los sujetos firmantes del pacto, no pudiendo ser llevados más allá. Tampoco cabría admitir la presencia de una suerte de adhesión tácita de los Clubes no firmantes al mismo por el hecho de acudir al acto oficial de firma en el Congreso de los Diputados (como pretende la ACFF), o por el hecho de haber incluido jugadoras en la lista de compensación, pues la adhesión y extensión de un convenio colectivo no es un acto que pueda desarrollarse de manera presunta, sino que su procedimiento viene detallado en el artículo 92.1 de la norma estatutaria y exige, entre otros requisitos de la previa comunicación a la autoridad laboral, extremo aquí no concurrente. En definitiva, debiendo calificarse el I Convenio Colectivo de Fútbol Femenino Profesional de extraestatutario procede estimar la demandada en su pretensión subsidiaria, en el sentido de declarar que su artículo 20 resultará únicamente de aplicación a las futbolistas y Clubes afiliados a los sindicatos y asociaciones profesionales firmantes del mismo, dada su eficacia limitada.”*⁹².

Horren arabera, hitzarmenaren 20. artikulua akordioa sinatu duten sindikatu eta elkarteetan afiliatutako futbolari eta klubei baino ez zaie aplikatuko. Ondorioz, Auzitegi Nazionalak, oinarri juridiko ugari dituzten auzilari batzuen eta besteen argudioak aztertu ondoren, azkenean baztertu egiten du emakumezkoen futbola eratzeagatik konpentsazio-zerrenda hori baliogabetzeko asmo nagusia. Hala ere, berariaz aitortzen du hitzarmen hori estatutuz kanpoko dela, eta, beraz, behin betiko zerrenda osatzen duten futbolariantzat ezarritako konpentsazio-zerrenda batekoek iraungo lukete eta nahitaez bete beharko lirateke, baldin eta jokalaria horiek akordioa sinatu zuten sindikatu eta batean afiliatuta badaude eta klubak hitzarmena sinatu zuten Emakumeen Futboleko Klubak Elkarteak badira.

Kasu honetan harrigarriena da konpentsazio zerrenda horretan ezarri ziren neurritz kanpoko diru kantitateak, izan ere, 500.000€-ko prestakuntzagatik konpentsazio diru kantitateak ezartzera

⁹² ANE 55/2020, 2020ko uztailaren 21ekoa, 8. OJ.

ailegatu ziren zenbait klubek⁹³. Argi dago, espainiar estatuko emakume futbolariak borrokatzen ari direla gizon futbolariak dituzten eskubide berdinak izateko, baina honek ez du izan nahi beren hitzarmenetan ezartzen dira artikulua guztiak berdinak izan behar direnik. Gizon futbolarien merkatuan askoz ditu gehiago mugitzen da, horregatik klubek beste jokalaririk bat erosten badute 500.000€-ko edo gehiagoko prestakuntza eskubideak ordaintzeko prest daude, baina emakumeen futboleko oraindik ez da hainbeste diru mugitzen, horregatik, jokalaririk bat konpentsazio zerrendan 500.000€-ko prestakuntza eskubideak ezartzen badizkiote ezin izango da beste klub batera joan, klub horrek ez duelako dirurik izango halako kantitateak ordaintzeko, honek eragiten du nolabait “talentu gazteari” ez uztea hazten profesionalki eta adibidez, beste talde “hobe” batera joateko oportunitatea galtzea.

Askotan, berdintasunak ez du esan nahi emakume eta gizonak baldintza berdin berdin izan behar dituztela, baizik eta beren egoera konkretuari erreparatuz haien baldintzetara egokitzen diren arauak egitea. Gainera, jarraian azalduko dugun moduan Espainian gizon futbolari profesionalen gutxieneko soldata ia 10 aldiz altuagoa da emakume futbolari profesionalena baino, beraz, bereizkeria hau egoteak baina geroago prestakuntza eskubideei dagokienez antzeko diru kantitateak ezartzea guztiz neurritz kanpoko dirudi.

4.2.6. Soldata

Gutxieneko soldata bat ezartzea emakume futbolari profesionalen hitzarmen kolektibo bat negoziatzearen arrazoiz garrantzitsuenetariko bat izan zen. EFHKren bidez urtean gutxienez 16.000⁹⁴ euro gordin jasotzea lortu zuten (75% lanaldiko kontratua izanik, orduan, soldata 12.000 eurokoa litzateke). Hala ere, sexuen arteko aldeak izugarriak dira oraindik; izan ere, lehen mailako gizon futbolariak hamar aldiz gehiago jasotzen dute ordainsari gisa

⁹³ Hala nola, Levante UD kirol sozietate anonimoak, bi jokalariei, Eva M^a Navarro Garcia eta Ona Batlle Pascual, 500.000€-ko diru kantitatea ezarri zien prestakuntzagatik kalte-ordain kontzeptu gisa. Ikus. 55/2020 ANE, 2020ko uztailearen 21ekoa, 12. EF.

⁹⁴ EFHKren 23. artikulua: “*Hitzarmen hau aplikatuko zaion futbolari profesional bakoitzak, gutxienez, 16.000 euro jaso beharko ditu urtean lanaldi osoan, edo, bestela, futbolariarekin hitzartutako lanaldiaren arabera dagokion kopuru proportzionala, hitzarmen honen 7. artikuluan ezarritako mugekin. Zenbateko horrek 2019ko uztailearen 1etik aurrerako atzeraeragina izango du (...)*”.

emakumezkoen lehen mailako jokalariek baino⁹⁵. Are gehiago, bigarren mailako gizon futbolariek ere emakumeek baino bost aldiz gehiago jasotzen dute⁹⁶.

Futbolari profesionalek irabazten duten soldaten inguruan eztabaida handia dago, izan ere, LEren 28. artikuluan hurrengo xedatzen da: *“Gizon eta emakumeei berdin ordaintzea. Balio bera duen lanagatik ordainsari bera ordaindu behar du enpresaburuak, zuzenean edo zeharka ordaintzen duela ere, eta soldata bidez edo bestelako bideren baten bidez ordaintzen duela ere, eta horretan ezin izango da sexua dela eta, inolako bereizkeriarik egin soldataren osagaietako edo baldintzetako batean ere”*⁹⁷. Are gehiago, Europari dagokionez, Europar Batasunaren Funtzionamenduari buruzko Tratatuaren⁹⁸ 157.1 artikulua azpimarra daiteke, bertan xedatzen baita ordainsari bera bermatu behar zaiela balio bereko edo lan berdina egiten duten langileei. Europako araudi guztia norabide berean doa, edozein diskriminazio-mota debekatzearen eta gizonentzako eta emakumeentzako ordainsari ekitatiboaren alde egiten da (Europako Kontseiluaren Europako Gutun Sozialaren 4.3 art. Europar Batasuneko Oinarrizko Eskubideen Gutunaren 23. artikulua, 2006/54/EE Zuzentarauaren xedapenak eta abar). Beraz, ordainsari-diskriminaziorik eza Europar Batasunaren oinarri bihurtzen da⁹⁹.

Beraz, aipatutako artikulua literalki aplikatuz eta Europar araudiak dioenari jarraiki emakume eta gizon futbolari profesionalek soldata berdina jaso beharko lukete, azken finean, lan egiten dituzten orduak eta garatzen duten lana berdina dira. Baina orduan, zergatik daude hainbeste ezberdintasun emakume futbolariek jasotzen duten soldataren eta gizonek jasotzen dutenaren artean?

⁹⁵ GFHKren 21. artikulua eta II. eranskina.

⁹⁶ CIVIETA, O.: *El salario mínimo de las futbolistas de primera es incluso inferior al de la tercera división masculina*: “2023ko apirilean, Espainiako Futbolarien Elkarteak (AFE) eta LaLigak akordio bat lortu zuten Espainian futbol profesionalaren jarduerarako hitzarmen kolektiboa eguneratzeko eta aldatzeko. Gutxieneko soldata 182.000 eurokoa izan zen lehen mailako futbolarientzat eta 91.000 eurokoa bigarren mailakoentzat”. LaMarea.com, 2023. <https://www.lamarea.com/2023/09/06/el-salario-minimo-de-las-futbolistas-de-primera-es-incluso-inferior-al-de-la-tercera-division-masculina/#:~:text=Estatu%C3%B3n%20sueldo%20m%C3%ADnimo%20de,91.000%20para%20los%20de%20segunda-tik> berreskuratuta.

⁹⁷ Hau EKren 9.2. eta 14. artikuluekin lotuta dago. EKren 9.2. artikuluan berdintasun materiala bermatzen da eta EKren 14. artikuluan, berdintasun formala. Zentzu berean, gaur egun Espainian 902/2020 Errege Dekretua dago indarrean, urriaren 13koa, emakumeen eta gizonen ordainsari-berdintasunari buruzkoa.

⁹⁸ Europar Batasunaren Tratatu eta Europar Batasunaren Funtzionamenduari buruzko Tratatu. Bertsio kontsolidatuak. Europar Batasunaren Aldizkari Ofiziala. 83. zk., 2010eko martxoaren 30ekoa. (388 orrialde).

⁹⁹ CABEZA PEREIRO, J.: “La discriminación retributiva por razón de sexo como paradigma de discriminación sistémica”, *Lan-harremanak. Euskal Herriko Unibertsitatea/Universidad del País Vasco, Bilbao*. 2011, 86. orr.

Autore batzuen ustez, bereizketa kuantitatibo horren justifikazioa hainbat faktoretan datza, hala nola: gizonetzkoen lehiaketak emategatik ordaintzen diren telebista-eskubideetatik eratorritako diru-sarrera handiagoak, publizitatean eta komunikabideetan duten eraginagatik, partidetarako sarreren salmentagatik, kinielek sortutako irabaziengatik, babes handiagoengatik¹⁰⁰... Datu horiek guztiek erakusten dutenez, duela urte askotatik, gizonen kirolak merkatuan duen eragina garrantzitsuagoa da, eta jarduera ekonomiko handiagoa sortzen du¹⁰¹.

Hala ere, justifikatu egin behar da zergatik dagoen kasu honetan salbuespen zilegi bat lan berdinegatik edo balio bereko lanagatik ordainsari berdina jasotzeko printzipioari dagokionez. Beraz, bere osotasunean aplikatu daiteke konstituzio-jurisprudentzia, tratu-bereizketa justifikatzeko beharrezko konkurrentzia-irizpideei buruzkoa: egokitasuna, beharrezkoa eta proportzionaltasun justifikatzailea, hala badagokio, generoagatiko diskriminaziorik ez dagoela aintzat hartzeko aukera ematen dutenak¹⁰². Argi dago Konstituzio Auzitegiaren ustez ordainsari bereizkeria legitimoa izan dadin hiru baldintza bete behar direla: lehenik, beharrezkoa da egiaztatzea ea eztabaidatutako neurriak egokitasun-judizio bat gainditzen duen, hau da, ea lortu nahi den helburua lortzeko gai den; bigarrenik, beharrezkotasun-judizio bat, hau da, ea ez dagoen beste neurri apalagorik helburua eraginkortasun berarekin lortzeko; hirugarrenik, proportzionaltasun-judizio bat, hau da, ea neurrizkoa edo orekatua den.

Futbolarien kirol-jarduera konparatzen denean, oro har, ondorioztatzen da prestakuntza, erantzukizuna eta zerbitzuen izaera antzekoak direla objektiboki, eta dauden alde bakarrak emakumeen indar fisiko txikiagoa eta lan horrek merkatuan edo merkataritzan duen balio desberdina direla. Bi faktore horiek soilik justifika lezakete, beraz, bi kolektiboen arteko ordainsari-bereizketa. Ahalegin fisikoak ez du justifikatzen, berez eta modu eskusiboan, Konstituzio Auzitegiak hainbat epaitan adierazi duen bezala, tratamendu-desberdintasuna, eta faktore horren gehiegizko balorazioa sexuagatiko zeharkako diskriminazioa izan daiteke.

Beraz, futbolarien arteko ordainsari-alde hori justifika dezakeen irizpide bakarra batzuen eta besteen kirol-jarduera profesionalaren merkatuko edo merkataritzako balio desberdina da. Bien

¹⁰⁰ GERUZAGA MENA, I.: “La igualdad y el fútbol: las competiciones separadas y el nuevo Convenio Colectivo de Fútbol Femenino”. *Revista Aranzadi de Derecho del Deporte y del Entretenimiento*, 71. zb., 2021, 5. orr. online bertsioan.

¹⁰¹ FERRADANS CARAMÉS, C.: “El convenio colectivo de las futbolistas que prestan sus servicios en clubes de la primera división femenina”. *Cuestiones conflictivas de Derecho Deportivo*, 2020, 377. orrialdea.

¹⁰² KAE 58/1994, otsailaren 28koa (*EAO 71. zk.*, 1994ko martxoaren 24koa).

errentagarritasuna desberdina da, eta klub kontratatzaileek ahalik eta modu orekatuenean doitu behar dituzte beren diru-sarrerak eta gastuak. Hori dela eta, gaur egun, emakumezkoen futbola ikusarazteko eta futbolaren biziraupen ekonomikoa, ezarpena eta hedapena errazteko, gero eta profesionalagoa den modu batean, bidezkoa, egokia, beharrezkoa eta proportzionatua dirudi oraingoz tratu-desberdintasun hori onartzea. Hori bai, emakumeen futbolak aurrera egiten duen heinean, desberdintasunak pixkanaka egokitzen joan beharko lirateke¹⁰³.

Nire ustez, emakume eta gizon jokalariek merkatu balio desberdina izatea ez da arrazoi nahikoa ordainsari bereizketa hain handia izateko bi generoen artean.. Horregatik, aurrerago ikusiko dugun moduan oso garrantzitsua da borrokatzen jarraitzea existitzen den soldata-arraila murrizteko, etorkizunean, benetako berdintasuna lortzeko.

4.2.7. *Irudi-eskubideak*

Kirolari profesionalen irudi-eskubideetatik eratorritako gai konplexuari dagokionez (1006/1985 Errege Dekretuaren 7.3 artikulua zuzenean igortzen du negoziazio kolektiborako edo banakako itunerako), kirol-klubeko edo -erakundeko kirolariak hirugarren bati laga ez zaizkion irudi-eskubideak erabiltzeagatik edo ustiatzeagatik jasotzen duen konpentsazio ekonomikoa soldata izango da, eta, are garrantzitsuagoa dena, bere diru-sarreraren zati bat izan daiteke. Ez da ezohikoa, arrazoi fiskalak direla medio, kirolari profesionalek, soldata-ordainsariak zehazten dituen lan-kontratuaz gain, merkataritza-izaerako beste akordio paralelo bat sinatzea (normalean, tarteko sozietate baten bidez). Akordio horretan, kirolariaren beraren irudi-eskubideen ustiapen komertzialetik eratorritako baldintza ekonomikoak hitzartzen dira, eta zuzenean ordainduko zaizkio sozietate-erakunde horri, horren bidez berehala irits dadin haren azken hartzaile, hau da, kirolaria bera¹⁰⁴.

Konstituzio Auzitegiaren apirilaren 11ko 99/1994 Epaian¹⁰⁵ ezarritako doktrina konstituzionalaren eta EFHKren 27. artikulua araber, Emakumezkoen Lehen Mailako Liga Txapelketa Nazionalaren testuinguruan futbolari profesionalek duten irudia (partida ofizialak,

¹⁰³ FERRADANS CARAMÉS, C.: “El convenio colectivo de las futbolistas que prestan sus servicios en clubes de la primera división femenina”. *Cuestiones conflictivas de Derecho Deportivo*, 2020, 377. orr.

¹⁰⁴ RUBIO SÁNCHEZ, F.: “Convenio colectivo del fútbol femenino ¿avance o retroceso?”. *Revista Española de Derecho Deportivo*, 45. zk, 2020, 41. orr.

¹⁰⁵ KAE 99/1994, apirilaren 14koa (EAO 117. zk, 1994ko maiatzaren 17koa).

entrenamenduak, joan-etorriak, kontzentrazioak, prestakuntza-saioak, prentsaurrekoak, etab.) eta futbolariak kirol-esparru horretatik kanpo duten irudia bereizi behar dira.

Alde batetik, futbolari profesionala kontratatu egiten da kirol-esparruan lan-harreman bat izan dezan, eta haren irudia publiko orokorrari zabalduko zaio; beraz, esan daiteke lan-kontratua sinatzen denean inplizituzat jo daitekeela irudia lagatzea. Ulertzen da kirolaria lan-kontratuarekin kontratatzen duen kluba dela bere irudi lehiakorraren jabea, eta, horregatik, hobe duen moduan ustiatu dezake komertzialki.

Beste alde batetik, EKren 18.1 artikulua¹⁰⁶ eta Ohorerako, Norberaren eta Familiaren Intimitaterako eta Norberaren Irudirako Eskubidearen Babes Zibilar buruzko maiatzaren 5eko 1/1982 Lege Organikoak kirol-arropetan publizitate-anagramak erakustek baino alderdi gehiago hartzen ditu, hala nola kirolaria bileretara, manifestazioetara, ekitaldi publiko eta pribatuetara eta konbentzioetara joatea, eta kirolariaren irudia, ahotsa eta izena publizitate-, merkataritza- eta sustapen-helburuetarako erabiltzea.

Ildo horretan, EFHKren 27. artikulua ezartzen duenez, “(*...*). Nolanahi ere, futbolariak ez dio bere irudia modu unibertsalean ustiatzen utziko Klubari/KSAri, baizik eta lehiaketa honen erabilera eta testuingururako, horretarako berariazko itunik egin ezean”. GFHKan, aldiz, ez dago halako artikulurik, soilik ezartzen da jokalaria bere izenean bere irudi-eskubideak ustiatzen baditu hirugarrenei aldi baterako edo mugarik gabe laga ez zaizkielako, klubak bere irudia edo izena helburu ekonomikoetarako erabiltzeagatik ordaintzen dion zenbatekoa soldata-kontzeptutzat hartuko dela¹⁰⁷.

Beraz, kasu honetan esan dezakegu emakumeak beren hitzarmen kolektiboan ezarritako xedapenarekin irudi eskubideekin loturik nolabait gehiago babesten diela, esplizituki ezartzen baita emakume futbolariak ez dutela bere irudia modu unibertsalean ustiatzen utziko Klubari edota Kirol Sozietate Anonimoari. Hargatik eragotzi gabe, gizon futbolariak beren hitzarmen kolektiboan halako xedapenik izan ez arren beste mekanismo batzuekin¹⁰⁸ babestuak egongo direla.

¹⁰⁶ EKren 18.1. artikulua: “1. Ohorerako, norberaren eta familiaren intimitaterako eta norberaren irudirako eskubidea bermatzen da”.

¹⁰⁷ GFHKren 28. artikulua.

¹⁰⁸ Hala nola, EKren 18. artikulua eta 1/1982 Lege Organikoak, maiatzaren 5ekoa, Ohorerako, Norberaren eta Familiaren Intimitaterako eta Norberaren Irudirako Eskubidearen Babes Zibilar buruzkoa.

4.2.8. Antzinasun saria

Espainiar estatuko emakume futbolari profesionalak klubarekin edo kirol sozietate anonimoarekin gutxienez sei denboraldirako kontratua badute, beste diru kopuru bat emango zaie antzinasun sari gisa¹⁰⁹ EFHKren 31. artikulua araberaren arabera. 6 denboraldiko antzinasuna badute klubean edo kirol sozietate anonimoan saria 2.000€-koa izango da, 7 denboraldiko antzinasunarentzat 2.500€-koa, 8 denboraldiko antzinasunarentzat 3.000€-koa eta 9 denboraldiko antzinasunarentzat 3.500€-koa.

Espainiar estatuko gizon futbolari profesionalen kasuan, aldiz, pasaden 2023ko azaroaren 27an¹¹⁰ GFHKren zenbait artikulua eraldatu ziren eta horietako bat 32. artikulua 2. puntua izan zen. Aldaketa honekin aurreko denboraldietako antzinasun-sariaren gutxieneko zenbatekoak zenbateko berriekin ordeztu ziren 2022/2023 eta 2025/2026 denboraldietarako¹¹¹. Gizonen kasuan 5 urteko antzinasuna klub edo kirol sozietate anonimo berdinean izatearekin nahikoa izango da antzinasun saria jasotzeko. Sari honen inguruan, beraz, bi ezberdintasun nagusi daude espainiar liga profesionaletako emakume eta gizon futbolarien artean.

Alde batetik, gizonen antzinasun sariaren zenbatekoa emakumeena baino askoz altuagoa dela, ia ia 20 aldiz altuagoa. Bereizkeria hau gizonen emakume futbolarietara jasotzen dituzten soldatetan dagoen aldeak justifika dezake. Hala ere, gutxieneko soldataren kasuan lehen mailako gizon futbolariena 10 aldiz altuagoa da emakumeena baino eta bigarren mailako gizon futbolariena 5 aldiz altuagoa. Beraz, nire ustetan, antzinasun saria 20 aldiz altuagoa izatea guztiz neurritz kanpoko da, lehen azaldu dugun bezala gizon eta emakume futbolari

¹⁰⁹ ROMAN SAN MIGUEL, A., UGIA GIRÁLDEZ, A. eta SÁNCHEZ-GEY VALENZUELA, N.: “Deporte femenino y medios de comunicación. La invisibilidad mediática del primer convenio colectivo del fútbol femenino en España”. *Cultura audiovisual, periodismo y política: nuevos discursos y narrativas en la sociedad digital*, 2022, 888. orr.

¹¹⁰ 2023ko azaroaren 27ko Ebazpena, Laneko Zuzendaritza Nagusiarena, futbol profesionalaren jarduerarako hitzarmen kolektiboaren akordioaren akta erregistratu eta argitaratzen duena. (EAO 296. zk., 2015eko abenduaren 8koa).

¹¹¹ GFHKren 32.2. artikulua: “Futbolariak bost (5) denboraldi edo gehiago jarraian egin baditu, klubak/ELZk zenbateko hauek ordaindu beharko dizkio: 2022/2023 denboraldirako: 9 denboraldi edo gehiagorako: 80.000,00 euro. 8 urteko antzinasunerako: 48.000,00 euro. 7 urteko antzinasunerako: 35.000,00 euro. 6 urteko antzinasunerako: 22.000,00 euro. 5 urteko antzinasunerako: 12.000,00 euro. 2023/2024 denboraldia: 2022/2023 denboraldiko kopuruak + KPI. 2024/2025 denboraldia: 2023/2024 denboraldiko kopuruak + KPI. 2025/2026 denboraldia: 2024/2025 denboraldiko kopuruak + KPI”.

profesionalek jasotzen dituzten ordainsarrietan ezberdintasunak egotea nolabait justifika daiteke, baina aldeak hain handiak izatea ez.

Beste alde batetik, emakumeak antzinasun saria kobratzen hasteko 6 urte jarraian egon behar dira klub ala kirol sozietate anonimo berdinentzat jokatzeko profesional gisa, gizonen kasuan, aldiz, 5 urterekin nahikoa da antzinasun saria kobratzen hasteko. Gaur egun ezberdintasun hau egoteak ez du zentzurik, emakume zein gizon futbolariak lan bera burutzen dute eta, beraz, denbora tartek antzinasun saria kobratzeko eskubidea bereganatzeko berdinak izan beharko liriteke, kontratik, generoan oinarritutako ezberdintasun baten aurrean egongo ginateke eta jada azaldu dugun moduan espainiar ordenamenduak berariaz debekatzen du bereizkeria mota hau.

4.2.9. Lehen mailako emakumezkoen futboleko sexu-jazarpena prebenitzeko protokoloa

Zoritxarrez, emakumeen kirolaren eremuan sexu-jazarpen egoera asko bizi izan dira historian zehar. Besteak beste, Peng Shuai tenislariarena, gimnasta estatubatuarrek Larry Nassar selekzio nazionalako medikuaren aurka salatutako sexu-erasoak eta Albert Benayes Bartzelonako FCko formatzaile oiharen aurka adingabeei egindako sexu-abusuen akusazioak izan dira eliteko kiroleko eta formakuntza kiroleko sexu-indarkerietan arretoa jarri duten kasu eta albisteetako asko¹¹².

Honekin lotuta 3/2007 Lege Organikoak¹¹³ hurrengo xedatzen du bere 1.1. artikuluan: *“Emakumeak eta gizonak berdinak dira giza duintasunari dagokionez, eta berdinak eskubide eta betebeharrei dagokienez. Lege honen xedea da emakumeen eta gizonen arteko tratua eta aukera-berdintasunerako eskubidea gauzatea, bereziki emakumearen diskriminazioa ezabatuz, emakumearen egoera edozein dela ere, bizitzaren edozein esparrutan eta, bereziki, politikaren, zibilaren, lanaren, ekonomiaren, gizartearen eta kulturaren esparruetan,*

¹¹² BLANCO GARCIA, M.E.: “La normalización de prácticas de abuso y acoso sexual en el deporte un acercamiento a los equipos deportivos en la comunidad de Madrid”. *Política y Sociedad*, 2022, 4.orr.

¹¹³ 3/2007 Lege Organikoa, martxoaren 22koa, emakumeen eta gizonen berdintasun eragingarriko. *AEO 71.zk.*, 2007ko martxoaren 23koa.

Konstituzioaren 9.2 eta 14. artikulua garatuz, gizarte demokratikoagoa, bidezkoagoa eta solidarioagoa lortzeko”.

3/2007 Lege Organikoa dioenak garatuz, Kirolaren Legeak bere 4.5. artikuluan hurrengoak ezartzen du: *“Espainiako kirol-federazioek eta liga profesionalek protokolo bat izan beharko dute diskriminazio-, abusu- edo sexu-jazarpeneko egoerarako eta sexuagatiko edo agintariagatiko jazarpeneko egoerarako, eta protokolo hori lehiaketetan parte hartzen duten kirol-erakundeen eskura jarri beharko dute, haiek sina dezaten. Arestian adierazitakoa betetzeko, Kirol Kontseilu Gorenak protokolo bat jarriko du Espainiako kirol-federazioen eta liga profesionalen esku, adierazitako baldintzetan (...)”*.

Espainiako Futbol Federazioak Legeak dioenari men eginez “Sexu-indarkeriaren aurrean jarduteko protokoloa”¹¹⁴ sortu zuen. Modu berean, EFHKan, laneko jazarpena saihesteko neurriak ezartzen dira, bereziki sexu-jazarpena¹¹⁵, II. eranskin gisa erantsitako protokolo bat aplikatuz. Hori da generoagatiko arrisku espezifikoetako bat lanean, eta nolabaiteko eragina du sektore horretan, ez baitira isolatuak kirolarien, entrenatzaileen edo klub bateko beste langile batzuen eta kirolarien artean salatzen diren kasuak¹¹⁶.

¹¹⁴ Espainiako Futbol Federazioa. *“Protocolo de actuación frente a la violencia sexual”*. https://rfe.es/sites/default/files/202306/Protocolo%20de%20actuaci%C3%B3n%20frente%20a%20la%20violencia%20sexual_Aprobado.pdf-tik berreskuratuta.

¹¹⁵ EFHKren 36. artikulua: *“Espainiako Konstituzioak adierazten du pertsonaren duintasuna ordena politikoaren eta bake sozialaren oinarrietako bat dela, eta pertsona orok diskriminaziorik ez izateko, nortasuna askatasunez garatzeko eta osotasun fisiko eta morala izateko duen eskubidea aitortzen du.*

Langileen Estatutuak berariaz jasotzen du langileek eskubidea dutela beren intimitatea errespetatzeko, nortasuna askatasunez garatzeko eta duintasunari zor zaion begirunea izateko. Eskubide horren barruan sartzen da arraza edo etnia, erlijio edo sinesmen, ezintasun, adin edo sexu-joeraren ondoriozko jazarpenaren aurkako babes, eta sexu-jazarpenaren, sexuagatiko jazarpenaren eta lan-jazarpenaren aurkako babes.

Gizonen eta Emakumeen Berdintasun Eragingarrirako 3/2007 Lege Organikoak, uztailearen 22koak, sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena saihesteko lan-baldintzak sustatzeko betebeharra ezartzen die enpresei, bai eta jazarpen hori prebenitzeko eta jazarpen hori jasaten dutenek egin ditzaketan salaketak edo erreklamazioak bideratzeko berariazko prozedurak ezartzeko betebeharra ere.

Hitzarmen hau sinatzen duten ACFE eta sindikatu-ordezkaritzak irmoak dira, eta konpromisoa hartzen dute klub/ELZ bakoitzaren eremuan sexu-jazarpenik, sexuagatiko jazarpenik, jazarpen psikologikorik, jazarpen diskriminatzailearik edo bestelako indarkeriarik gerta ez dadin. Era berean, Kluba/Etxez Etxeko Laguntza Zerbitzua konprometituta dago bere langile guztien oinarritzko eskubideen babesaren bermatzaile gisa duen zereginarekin eta enplegatzaile gisa duen erantzukizun sozialarekin, hain zuzen ere, lan-harremanak eta pertsonen arteko harremanak, beharrezkoak izanik jarduera profesionalean zatikatzen eta oinarritzen direnak, pertsonen oinarritzko eskubideen arabera eta horiek errespetatuz gauzatzen direla bermatzearekin lotuta.

Alderdiak hitzarmen honen II. eranskineko protokoloa aplikatzea adostu dute”.

¹¹⁶ FERRADANS CARAMÉS, C.: *“El convenio colectivo de las futbolistas que prestan sus servicios en clubes de la primera división femenina”*. *Cuestiones conflictivas de Derecho Deportivo*, 2020, 390. orr.

Protokolo horien helburuak, oro har, hauek dira: profesionalen eta atleten artean edo klub edo federazioarekin lotutako edozein pertsonaren artean sexu-jazarpen eta -abusuko egoerak prebenitzea, laneko jazarpeneko, jazarpen psikologikoko edo moraleko kasuak prebenitzea, eta laneko eta gizarteko testuinguru bat sustatzea, sexu-abusuko, laneko jazarpen psikologikoko edo moraleko eta/edo diskriminazioko edozein modalitatearen aurrean erantzun egokia emateko. Haren egiturak antzeko eskema du; hasteko, jazarpen-modalitateak definitzen dira, eta, jarraian, prebentzio-neurri jakin batzuk zehazten dira kirola egiten den jarduera eta leku jakin batzuetan, eta jazarpenaren edo abusuaren aurrean jarduteko prozedura bat finkatzen da. Horren ondorioz, dagozkion ekintzak hartuko dira, biktimari arreta psikologikoa eta medikoa emateko eta/edo dagozkion zehapen-neurriak hartzeko.

Arlo honetan prebentzio-lanak duen garrantzia azpimarratu behar da, bai eta tutoretza- eta zigor-bitartekoen aurreikuspena ere, funtsean diziiplina- eta berrantolaketa-neurriak, biktima klubaren diziplinan tratatzea, birgaitzea eta berriz integratzea erraztuko dutenak.

Hala eta guztiz ere, emakumeen futbol profesionalaren sexu-jazarpen egoera asko existitzen dira oraindik. Azken “eskandalua” duela gutxi gertatu da Alhama Futbol Taldean¹¹⁷, jokalariek salatu dute etengabeko jazarpena jasaten dutela beren entrenatzailearen eskutik, eta irainka eta gutxiespenez zuzentzen zaiela¹¹⁸. Jokabide horiek direla eta, jokalaria asko ez dira eroso sentitzen, eta horietako batek laneko baja eskatu du egoera horregatik. Egoera honek ezta egin zuen 2023ko martxoaren 27an jokalaria guztiek beren telefono mugikorretan entrenatzailearen irudi bat jaso zuten, eduki sexualarekin, eta, argazki horretan, staffeko kideak agertzen ziren biluzik¹¹⁹.

Oso eztabaidatua izan den beste kasu bat, Luis Rubialesen (Espainiako Futbol Federazioko Presidente oiha) kasua izan da. Espainiako Emakumeen Futbol Selektzioak Emakumezkoen Munduko Futbol Kopa irabazi zuen 2023ko abuztuaren 20an. Sari banaketan, Rubialesek ahoan

¹¹⁷ Talde hau Espainiako emakumezkoen futbolaren lehen mailan lehiatzen du.

¹¹⁸ Esan beharra dago Alhama Futbol Taldeak gertakizun hauek guztiak ezeztatu dituela pasaden apirilaren 23an beren sare sozialetan argitaratu zuen komunikatu batean. Bestetik, FutbolPro sindikatuak borrokatzen ari da emakume futbolari hauen eskubideak eta duintasuna defendatzeko asmotan.

¹¹⁹ *Nuevo escándalo de abusos en el fútbol femenino: vejaciones y una foto sexual acorralan al entrenador*. LaRazon, 2023ko apirilaren 18a. https://www.larazon.es/deportes/futbol/nuevo-escandalo-abusos-futbol-femenino-vejaciones-foto-sexual-acorralan-entrenador_20230418643e4768f7cb370001fd7073.html-tik berreskuratuta.

musu eman zion Jennifer Hermoso erdilariari¹²⁰ bere borondatearen aurka. Jennifer Hermosok Fiskaltzaren aurrean salatu zuen, sexu-jazarpena, derrigortzea eta sexu-erasoa egotzita. Fiskaltzak salaketa¹²¹ jarri zuen Rubialesen aurka Auzitegi Nazionalen¹²². Jennifer Hermosok Espainiako Selekzioari uko egin zionean, gainerako jokalariek ere uko egin zioten bere babesari, emakumeen duintasunaren aurkako jokabideak irmo gaitzetsiz. Horren guztiaren ondorioz, FIFAk lehenengo bertan behera utzi zuen, eta gero hiru urterako gaitasungabetu zuen¹²³.

Kasu hauek kontuan hartuta kolokan jarri dezakegu sexu-jazarpenaren aurkako protokoloen eraginkortasuna. Horri dagokionez, gogorarazi behar da enpresa eta erakunde pribatuen betebeharra, hala nola Espainiako Futbol Federazioarena, ez dela soilik protokoloak edukitzea, baizik eta behar bezalako arretaz aplikatzea, nahiz eta azkenean ulertzen den ez dela jazarpen moral tipiko bat, baizik eta beste arazo psikosozial mota bat¹²⁴.

GFHKan ez da ezta aipatzen ere sexu-jazarpena, pentsa dezakegu beraz, sindikatuek hitzarmena negoziatzean ez zutela beharrezkoa ikusi sexu-jazarpenaren prebentziorako artikulua bat ezartzea, gizonen futboleko historian zehar ez direlako eraso sexistako kasuak eman, edo behintzat, ez dira salatu. Kontrarik, emakumezkoen futboleko, sexu-jazarpen kasu asko salatu dira eta salatzen jarraitzen dira aurretik azaldu dugun moduan, horrek eragiten du ezinbestekoa izatea kasu hauek sahisteko, detektatzeko eta jarduteko protokoloak ezartzea.

¹²⁰ ANIDO, L.: 'Caso Rubiales', *cronología de un escándalo: desde el beso forzado hasta el discurso incendiario*. Diario Público, 2023ko abuztuaren 25a. <https://www.publico.es/deportes/caso-rubiales-cronologia-escandalo-beso-forzado-discurso-incendiario.html>-tik berreskuratuta.

¹²¹ Sexu-erasoaren delitua, ZKren 178. artikulua arabera (baimenik gabeko musua), eta derrigortze-delitua, ZKren 172. artikulua arabera (presio instituzionala jokalariai eta haren familiari, musua baimendua izan zela berresteko).

¹²² Gaur egun, prozesua instrukzio-fasean dago, jada Jennifer Hermosok, Luis Rubialesek baita beste lekuko batzuk deklaratu dutelarik.

¹²³ GÓMEZ SÁNCHEZ, Y.: «El caso Rubiales». El País, 2023ko abuztuaren 24a. <https://elpais.com/deportes/futbol/2023-08-24/el-caso-rubiales.html>-tik berreskuratuta.

¹²⁴ MOLINA NAVARRETE, C.: "Del "beso inaceptable" a la "presión institucional" para legitimarlo ¿qué lecciones del caso Rubiales para mejorar la prevención de la violencia laboral de género?". *Boletín LARPSICO: nuevas claves para la salud psicosocial en las organizaciones*, 2. zk., 2023, 3-5. orrialdeak.

4.3. Gaur egungo egoera: hitzarmen berri baten negoziazioa

Espanian, emakumeen futbola modu oso azkarrean hazten ari da azken urte hauetan, horregatik emakumeek borrokatzen jarraitzen dute¹²⁵ haien eskubideak benetan bermatzen dituen hitzarmen bat lortzeko asmoz. 2021eko urtarrilaren 28an¹²⁶ AFE sindikatuak EFHKa salatu zuen hurrengo denboraldirako (2021-2022 denboraldia) luzapen automatikoa eman ez zedin¹²⁷ hitzarmen berri bat negoziatzeko asmotan.

Ia ia urte eta erdi geroago, 2022ko uztailaren 21ean, emakumeen lehen mailako liga profesionaleko emakumezkoen futboleko hitzarmen kolektiboaren negoziazio-mahaia eratu zen eta hainbat hilabeteren eta bilera ugariaren ondoren ez zen lortu inolako interesgusetan aurrera egitea. Ildo horretan, eta ahalik eta lasterren erantzun positiboa aurkitzeko, sindikatu ordezkariak azken proposamen bat aurkeztu zuten 2023ko maiatzean: 3 urteko hitzarmen kolektibo bat sinatzea, azken urtean 30.000€-ko gutxieneko soldata lortzeko, partzialtasuna kentzeko eta soldatak atzeraeragina izateko.

Negoizazio-mahaia aurkeztutako proposamen hori Emakumeen Ligak sindikatuei helarazi zizkion zifretan oinarritzen da. Zifra horien arabera, Emakumeen Ligak hurrengo 5 urteetan irabaziko ditu, 35 milioi euro ikus-entzunezko eskubideengatik, Dazn-i saldatukoak, eta 42 milioi euro merkataritza-aktiboengatik, LaLigarekin akordioa lortu ondoren, eta guztira 77 milioi euro izango dira 5 urtean. Gainera, Kirol Kontseilu Gorenak 22,5 milioi emango dizkie guztira Emakumeen Ligari, klubei eta kirol sozietate anonimoei, hurrengo 3 urteetan azpiegiturretan laguntzeko.

¹²⁵ Beren sindikatuen bitartez, gaur egun, espainiar ligako emakume futbolariak ordezkatzeko dituzten sindikatuak 5 dira, FUTPRO, AFE, Futbolistas ON, CC.OO y UGT.

¹²⁶ Futbolistas ON.: *La profesionalización del fútbol femenino pasa en primera instancia por mantener con vida el convenio colectivo*. 2022. <https://www.futbolistason.com/la-profesionalizacion-del-futbol-femenino-pasa-en-primera-instancia-por-mantener-con-vida-el-convenio-colectivo/>-tik berreskuratuta.

¹²⁷ EFHKren 5.artikulua: *“Hitzarmen Kolektibo hau luzatu egingo da futbol-denboraldi baterako (uztailaren 1etik hurrengo urteko ekainaren 30era), baldin eta alderdietako batek amaiera edo edozein luzapenen data baino gutxienez hiru hilabete lehenago salatzen ez bada. Hitzarmenaren amaiera iragarri eta mugaeguna iritsi ondoren, aurreraeragin-egoeran egongo da urtebetez, hitzarmenaren indarraldiko azken denboraldiaren hurrengo denboraldian. Hitzarmen honen luzapenean KPIaren igoera ezarriko da, 2019ko uztailaren 1etik 2020ko ekainaren 30era bitartean, urte bakoitzerako eta hitzarmeneko soldata-kontzeptu guztien gainean. Zenbateko hori hurrengo hitzarmen kolektiboan adosten den soldata-berrikuspenaren kontura ordainduko da. Soldata-berrikuspenik adosten ez bada, igoera horiek finkatu egingo dira”*.

Soldata-proposamenaz gain, banku sozialak beste neurri batzuk ere proposatu zituen, hala nola, futbolariei bekak emateko eta ikasten laguntzeko prestakuntza-funts bat sortzea, prestasun geografikoko plus-a, antzinasun-saria hobetzea edo haurtzaindegiak gaitzea eta ama izan diren futbolarien haurrak zaintzeko pertsonak kontratatzea.

Emakumeen Ligaren proposamena, ordea, honako honetan zetzan: soldata 16.500 €-ra igotzea 2022-2023 denboraldirako, 17.500 €-ra 2023-2024 denboraldirako eta 19.000 €-ra 2024-2025 denboraldirako. Gainera, amatasunaren gaiari dagokionez, Emakumeen Ligak ez zuen ezta aipatu ere¹²⁸.

Honen ondorioz, sindikatuek grebara deitu zuten futbolariek emakumeen lehen mailako ligaren lehen eta bigarren jaurdunaldietarako (2023ko iralaren 10eko eta irailaren 17ko jardunaldiak)¹²⁹. 2023ko irailaren 13an, Bitartekaritza eta Arbitrajeko Konfederazio arteko Zerbitzuaren (BAKZ-SIMA) bitartekaritzarekin akordio garrantzitsu bat lortu zen (jokalarientzako gutxieneko soldata adostu zen, 21.000, 22.500 eta 23.500 eurokoa, aldagaiekin, hurrengo hiru denboraldietarako), emakumeen futboleant presentzia duten hiru sindikatu sektorialekin (AFE, Futbolistas ON eta FUTPRO) eta estatu mailan ordezkariak handiena duten bi sindikatuekin (UGT eta CC.OO.) emakumezkoen lehen mailako futbolariei deitutako grebari amaiera emateko¹³⁰.

Sindikatuak eta futbolariek baita, borrokatzen jarraitzen dute¹³¹, puntu garrantzitsuetan aurrera egiteko, hala nola amatasuna, sexu-jazarpen, eta konpentsazio-zerrenda. Jada ia ia 2 urte pasatu dira hitzarmen kolektibo berria sortzeko negoziazio maila eratu zenetik eta oraindik ez dira heldu akordio batera, espero dugu lehen bailen emakume futbolariei profesionalen bigarren hitzarmen kolektiboa sortzea.

¹²⁸ CC.OO., Futbolistas On, FUTPRO, AFE eta UGT-ren komunikatu ofiziala. (2023ko maiatza). *El banco social, compuesto por los cinco sindicatos presentes en el fútbol femenino, ha propuesto llegar a un salario de 30.000€ para las futbolistas en 3 temporadas.* https://futpro.es/wp-content/uploads/2023/05/Comunicado-propuesta-del-banco-social_mayo2023.pdf-tik berreskuratuta.

¹²⁹ HIDALGO, M.: *Huelga en la liga femenina de fútbol: las futbolistas convocan un parón de dos jornadas si no hay acuerdo en el convenio colectivo.* Newtral, 2023ko irailaren 1a. <https://www.newtral.es/huelga-futbolistas-liga-femenina-subida-salarial-convenio-colectivo/20230901/>-tik berreskuratuta.

¹³⁰ López García de la Riva, I. “El reciente acuerdo de fin de huelga en el fútbol profesional femenino y de revisión parcial del convenio alcanzado entre la Liga profesional de fútbol femenino y los sindicatos”. *Los Briefs de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, AEDTSS*, 56. zk. 2023, 1. orr.

¹³¹ AFE. *Las jugadoras de la Liga F desconvocan la huelga tras llegar a un acuerdo con la patronal.* 2023ko irailaren 14a. <https://www.afe-futbol.com/futbol-femenino/jugadoras-liga-f-desconvocan-huelga-tras-llegar-acuerdo-con-patronal/>-tik berreskuratuta.

5. ONDORIOAK

Azken urteotan lortutako lan-eskubideek, zalantzarik gabe, aurrerapen bat ekarri dute Espainiako emakumeen ligako futbolarien bizi-kalitatean, gero eta gehiago baitira futboleko bete-betean aritu daitezkeenak. Emakumeen futbolaren gorakada ez da kasualitatea, emakumeen mobilizazioaren eta lorpenen ondorio zuzena da. Hala ere, egindako analisian oinarriturik eta jokalarien ordezkariak, sindikatuek eta kirolariek eurek egindako lana gutxietsi gabe esan dezakegu oraindik lan asko dagoela egiteke.

Egindako azterketaren ondoren, esan daiteke kirolari profesionalei aplikagarri zaizkien arauak legezko berdintasuna bermatu arren, oraindik hutsune garrantzitsuak daudela, eta beraz, oraindik gizon eta emakumeen arteko benetako berdintasuna ez da eman.

Berdintasuna eta sexuan oinarritutako diskriminazioa desagerraraztea kirolaren esparruan emakumeek berez izan beharko lituzketen eskubideak dira, eta nazioartean eta estatuan erregulatuta egon arren, ez daude jasota 1006/1985 Errege Dekretuan, kirolari profesionalen lan-egoera berezia arautzen duenean emakumeen kirola ez baitu aipatzen, ezta duela oso gutxi arte indarrean egon den 1990eko Kirolaren Legean emakumeen kirola ez baitzen ezta aipatzen ere.

2019an emakume futbolariak berezkoak dituzten lan-eskubideak aldarrikatu zituzten, eta, horrela, sektoreko lehen greba deitu zuten. Horren bidez, patronalak eta sindikatuek akordio historiko bat lortzea lortu zuten, 2020an Europako emakumezkoen futbolerako lehen hitzarmen kolektiboa sortuz.

Hitzarmena indarrean sartzeak mugari bat ekarri zuen kirol-diziplinan. Ezinbestekoa izan zen emakumeen futboleko lehen mailako jokalaria profesionaltzat jotzen hasteko, eta aldi berean, ezinbestekoa izan zen Kirolaren Lege berria diseinatzeko orduan; izan ere, 2022an Kirolaren Lege berri bat indarrean sartu zen eta, behintzat, zenbait mekanismo ezartzen ditu emakumeen kirola sustatzeko. Baina, teorikoki paperaren gainean ezartzen dena, gero praktikan jartzen ari da?

Espainiar estatuko emakume eta gizon futbolarien hitzarmenen analisia egin ondoren ondoriozta dezakegu, oraindik alde nabarmenak daudela soldatei, lanaldiari eta irudi-eskubideei dagokienez. Ordainsariari dagokionez, gizonek milioi askoko kopuruak mugitzen dituzte futbolearen beren lehiaketekin, neurri handi batean telebista-eskubideengatik; emakumeak, berriz, egoera ahulagoan daude, nahiz eta haien lan bera egin, beren lehiaketak txikiagoak direlako eta emakumeen kategoriako klub askok baliabide gutxi dituztelako. Honek kolokan ipintzen du gobernuak azken urte hauetan ezarritako politikak emakumeen futbola bultzatzeko, Kirolaren Legean zenbait mekanismo ezarri arren, geroago, errealitatea erreparatzen badugu oso bestelakoa da.

Zalantzarik gabe, negoziazio-aldi gogor bat geratzen da, eta emakume futbolariak eskubideak, batez ere lan-arlokoak, eskuratzeko borrokan jarraituko dute, gizonezkoen futbolearen bizi den eszenatokira hurbiltzen jarraitzeko. Zoritxarrez, oraindik XXI. mendean dirudi emakumeek esfortzu gehigarri bat egin behar dutela berezkoak dituzten eskubideak lortu ahal izateko, bereziki, kirol-disziplina baten inguruan aritzen garenean.

Azken batean, kirola diskriminazioari aurre egiteko baliabidez hartu behar da, feminismoaren sustapena bultzatzen duen zentzuan, emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna modu eraginkorrean lortzeko kirolaren praktikaren barruan, eta, era berean, hori gizartearen alor guztietan lortu ahal izateko.

Azkenik, azpimarratu nahi da Gradu Amaierako Lan hau modu egokienean garatzeko ezinbestekoa suertatu dela zenbait albiste zein emakume futbolariak ordezkatzeko dituzten sindikatuen web orrialdeak kontsultatzea. Oraindik eztabaidan dagoen gaia denez, gaur egun bizi dugun egoera zehatza zein den jakiteko, eta, aldi berean, kaltetuek zer pentsatzen duten jakiteko, kasu honetan, espainiar ligako emakume futbolariak, oso garrantzitsua izan da zenbait albiste kontsultatzea. Izan ere, azterketa eta kritika bat egiteko ezinbestekoa da kaltetuen iritzia lehen pertsonan jakitea baita egun bizi den egoera zehatzari buruzko informazioa izatea.

Futbolak ez luke generorik izan beharko, futbola grina, indarra eta ilusioa da, eta ezaugarri horiek ez dira inorenak, baina, gure ordenamendu juridikoak hau modu egokian islatzen ez duen bitartean, emakumeak borrokatzen jarraitu beharko dute beren eskubideak bereganatzeko.

6. BIBLIOGRAFIA

ALONSO MARTÍNEZ, R.: “Los derechos de formación de las deportistas profesionales”. *Género y deporte: el régimen jurídico de la mujer deportista*, 2019, 81-94. orr.

BARRIOS BAUDOR, G. L.: “El concepto de persona trabajadora por cuenta ajena: 40 años de configuración legal y jurisprudencial”. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 444. zk., 2020, 23-58. orr.

BAYÓN CHACON, G.: *Diecisiete lecciones sobre la Ley de Relaciones Laborales*. Madrid: Madrilgo Unibertsitatea, Zuzenbideko Fakultatea, 1977.

BLANCO GARCIA, M.E.: “La normalización de prácticas de abuso y acoso sexual en el deporte un acercamiento a los equipos deportivos en la Comunidad de Madrid”. *Política y Sociedad*, 2022.

CABEZA PEREIRO, J.: “La discriminación retributiva por razón de sexo como paradigma de discriminación sistémica”, *Lan-harremanak. Euskal Herriko Unibertsitatea/Universidad del País Vasco, Bilbao*. 2011, 79-98. orr.

CALLAU DALMAU, P.: “El principio de voluntariedad como presupuesto sustantivo del trabajo a tiempo parcial”. *Lan Harremanak: Revista de Relaciones Laborales*, 39. zk., 2018, 188-212. orr.

CASSASA I BUSQUETS, L.: “Las dificultades de las deportistas para acceder al deporte como profesionales”. *Género y deporte: el régimen jurídico de la mujer deportista*, 1.zk., 2019, 95-111. orr.

CONDE COLMENERO, P.: “A vueltas con el primer convenio colectivo de las futbolistas. La controvertida lista de compensación por formación. Comentario a la Sentencia de la Audiencia Nacional 55/2020, de 21 de julio”. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 453. zk., 2020, 216-224. orr.

CONDE COLMENERO, P.: “Cláusulas antiembarazo. ¿Cómo afrontar la erradicación de prácticas discriminatorias en el deporte femenino?”. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 427. zk, 2020, 171-184. orr.

CONDE COLMENERO, P.: “Huelga de las futbolistas por la firma del convenio: el “despertar” de las relaciones laborales colectivas”. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 443. zk., 2020, 121-136. orr.

FERRADANS CARAMÉS, C.: “El convenio colectivo de las futbolistas que prestan sus servicios en clubes de la primera división femenina”. *Cuestiones conflictivas de Derecho Deportivo*, 2020, 355-394. orr.

GARCÍA-PERROTE ESCARTIN, I.: *Manual Derecho del Trabajo*. Valentzia: Tirant lo Blanch, 2021.

GERUZAGA MENA, I.: “La igualdad y el fútbol: las competiciones separadas y el nuevo Convenio Colectivo de Futbol Femenino”. *Revista Aranzadi de Derecho del Deporte y del Entretenimiento*, 71. zb., 2021.

GÓNZALEZ 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*, 2023, 365-370. orr.

IRURZUN UGALDE, K.: *La negociación colectiva en el deporte profesional*. Eusko Jaurlaritza – Argitalpen Zerbitzu Nagusia, 2005.

LÓPEZ GARCIA DE LA RIVA, I.: “El reciente acuerdo de fin de huelga en el fútbol profesional femenino y de revisión parcial del convenio alcanzado entre la Liga profesional de fútbol femenino y los sindicatos”. *Los Briefs de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, AEDTSS*, 56. zk., 2023.

LÓPEZ GONZÁLEZ, M^a. J.: *Mujer, discriminación y deporte*, Madril: Reus Editoriala, 2017.

LÓPEZ GONZÁLEZ, M^a.J.: “La laboralización del deporte femenino: la odisea de la profesionalidad”. *Género y deporte: el régimen jurídico de la mujer deportista*, 2019, 45-50. orr.

MOLINA NAVARRETE, C.: “Del “beso inaceptable” a la “presión institucional” para legitimarlo ¿qué lecciones del caso Rubiales para mejorar la prevención de la violencia laboral de género?”. *Boletín LARPSICO: nuevas claves para la salud psicosocial en las organizaciones*, 2. zk., 2023, 3-5. orrialdeak.

OJEDA AVILES, A.: “Las relaciones laborales especiales: una perspectiva unitaria”, *Relaciones Laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, 1.zk, 1990, 222- 239. orr.

OLMEDO JIMÉNEZ, A.: “Convalidada la lista de compensación del fútbol femenino profesional (Sentencia de la Audiencia Nacional de fecha de 16 de julio de 2020)”. *Revista Aranzadi de Derecho de Deporte y Entretenimiento*, 70. zb., 2021.

ROMAN SAN MIGUEL, A., UGIA GIRÁLDEZ, A. eta SÁNCHEZ-GEY VALENZUELA, N.: “Deporte femenino y medios de comunicación. La invisibilidad mediática del primer convenio colectivo del fútbol femenino en España”. *Cultura audiovisual, periodismo y política: nuevos discursos y narrativas en la sociedad digital*, 2022, 881-902. orr.

ROQUETA BUJ, R.: “El convenio colectivo de trabajo para el fútbol femenino”, *Revista Aranzadi de derecho de deporte y entretenimiento*, 71. zk., 2020.

ROQUETA BUJ, R.: “Los derechos de formación en el fútbol profesional femenino”. *Revista Aranzadi de Derecho de Deporte y Entretenimiento*. 72. zb., 2021.

RUBIO SÁNCHEZ, F.: “Convenio colectivo del fútbol femenino: ¿avance o retroceso?”. *Revista Española de Derecho Deportivo*, 45. zk , 2020, 31-75. orr.

RUBIO SÁNCHEZ, F.: *El contrato de trabajo de los deportistas profesionales*, Madrid: Dykinson, 2002.

RUSIÑOL, P.: “La hora del fútbol femenino”. *Alternativas económicas*, 117. zk., 2023, 6-9. orr.

SÁEZ LARA, C.: “Relaciones colectivas en el deporte profesional femenino”. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 450. zk., 2020, 21-56. orr.

SÁNCHEZ PINO, A.J. eta PEREZ GUERRERO M.L.: *Cuestiones conflictivas de Derecho Deportivo*, Valentzia: Tirant lo Blanch, 2020.

VILLA GIL, L. E.: “El concepto de trabajador (art. 1.1)”. *Revista Española de Derecho del Trabajo*, 100. zk, 2000, 37-60 orr.

7. LEGEDIA

Espainiar Konstituzioa (EAO 311. zk., 1978ko abenduaren 29a).

10/1990 Legea, urriaren 15ekoa, Kirolari buruzkoa. (EAO 249. zk., 1990eko urriaren 17koa). (indargabetua).

2/2015 Legegintzako Errege Dekretua, urriaren 23koa, Langileen Estatutuaren Legearen testu bategina onartzen duena. (EAO 255. zk., 2015eko urriaren 24koa).

1006/1985 Errege Dekretua, ekainaren 26koa, kirolari profesionalen lan-harreman berezia erregulatzen duena. (EAO 153. zk., 1985ko ekainaren 27koa).

39/2022 Legea, abenduaren 30ekoa, Kirolarena. (EAO 314. zk., 2022ko abenduaren 31koa).

11/1985 Legea, abuztuaren 2koa, Askatasun Sindikalari buruzkoa. (EAO 189. zk., 1985eko abuztuaren 8koa).

Espainiako Saskibaloiko Federazioak antolatutako Emakumezkoen Ligako saskibaloiko profesionala praktikatzeko hitzarmen kolektiboa (EAO 13. zk, 2008ko urtarrilaren 15ekoa).

2020ko abuztuaren 11koa Ebazpena, Laneko Zuzendaritza Nagusiarena, emakumezkoen futboleko lehen mailako klubetan lan egiten duten futbolariantzako hitzarmen kolektiboa erregistratu eta argitaratzen duena. (EAO 220. zk., 2020ko abuztuaren 15koa).

2015eko azaroaren 23ko Ebazpena, Enpleguko Zuzendaritza Nagusiarena, futbol profesionalaren jarduerarako hitzarmen kolektiboa erregistratu eta argitaratzen duena. (EAO 293. zk., 2015eko abenduaren 8koa).

Europar Batasunaren Tratatu eta Europar Batasunaren Funtzionamenduari buruzko Tratatu. Bertsio kontsolidatuak. (Europar Batasunaren Aldizkari Ofiziala 83. zk., 2010eko martxoaren 30koa).

2023ko azaroaren 27ko Ebazpena, Laneko Zuzendaritza Nagusiarena, futbol profesionalaren jarduerarako hitzarmen kolektiboa aldatzeko akordioaren akta erregistratu eta argitaratzen duena. (EAO 296. zk., 2015eko abenduaren 8a).

3/2007 Lege Organikoa, martxoaren 22koa, emakumeen eta gizonen berdintasun eragingarrirako. (EAO 71.zk., 2007ko martxoaren 23koa).

8. JURISPRUDENTZIA

55/2020 ANE, 2020ko uztailaren 21koa.

17/2003 KAE, urtarrilaren 30koa. (EAO 55. zb., 2003ko martxoaren 5koa).

58/1994 KAE, otsailaren 28koa (EAO 71. zk., 1994ko martxoaren 24koa).

99/1994 KAE, apirilaren 14koa (EAO 117. zk, 1994ko maiatzaren 17koa).

9. ALBISTEAK ETA WEB ORRIALDEAK

ANIDO, L.: *'Caso Rubiales', cronología de un escándalo: desde el beso forzado hasta el discurso incendiario.* Diario Público, 2023ko abuztuaren 25a. <https://www.publico.es/deportes/caso-rubiales-cronologia-escandalo-beso-forzado-discurso-incendiario.html>-tik berreskuratuta.

CALONGE CALONGE, L.: *Sin convenio y con pagos en especie: así sobrevive el deporte femenino.* El País, 2019. https://elpais.com/deportes/2019/10/26/actualidad/1572097067_907666.html-tik berreskuratuta.

Consejo COLEF. *Jornadas parlamentarias: "Propuestas para un nuevo marco jurídico del deporte"*. Consejo General de la Educación Física y Deportiva, 2018. [Primera jornada en el Senado sobre la nueva Ley del Deporte \(consejo-colef.es\)](https://www.consejo-colef.es)-tik berreskuratuta.

FERREIRA, M.: *Esta es la realidad de las mujeres deportistas: sin contrato, sin cotización a la Seguridad Social y sin maternidad.* elDiario.es, 2019. https://www.eldiario.es/euskadi/euskadi/deportes/realidad-deportistas-cotizacion-seguridad-maternidad_1_1677020.html-tik berreskuratuta.

GÓMEZ SÁNCHEZ, Y.: *«El caso Rubiales».* El País, 2023ko abuztuaren 24a. <https://elpais.com/deportes/futbol/2023-08-24/el-caso-rubiales.html>-tik berreskuratuta.

HIDALGO, M.: *Convenio colectivo de la liga femenina de fútbol: el planteamiento del sindicato mayoritario.* Newtral, 2022. <https://www.newtral.es/convenio-colectivo-liga-femenina-futbol/20220606/>-tik berreskuratuta.

HIDALGO, M.: *Huelga en la liga femenina de fútbol: las futbolistas convocan un parón de dos jornadas si no hay acuerdo en el convenio colectivo.* Newtral, 2023ko irailaren 1a. <https://www.newtral.es/huelga-futbolistas-liga-femenina-subida-salarial-convenio-colectivo/20230901/> -tik berreskuratuta.

I.G. *Aplazadas las jornadas parlamentarias para debatir el borrador de nueva ley*, El Mundo Deportivo, 2018ko ekainaren 5koa. <https://www.mundodeportivo.com/otros-deportes/20180605/444128294612/aplazadas-las-jornadas-parlamentarias-para-debatir-el-borrador-de-nueva-ley.html>-tik berreskuratuta.

I.G. *Nuevo escándalo de abusos en el fútbol femenino: vejaciones y una foto sexual acorralan al entrenador*. LaRazon, 2023ko apirilaren 18a. https://www.larazon.es/deportes/futbol/nuevo-escandalo-abusos-futbol-femenino-vejaciones-foto-sexual-acorralan-entrenador_20230418643e4768f7cb370001fd7073.html-tik berreskuratuta.

LOPEZ GONZALEZ, M^a J.: *¿Por qué no a la parcialidad en el convenio del fútbol femenino?*. Iusport, 2019ko maiatzaren 14a. <https://iusport.com/archive/85835/por-que-no-a-la-parcialidad-en-el-convenio-del-futbol-femenino>-tik hartuta.

SÁNCHEZ, I.: *Las cláusulas anti-embarazo: una verdad silenciada*. Panenka.org, 2018. <https://www.panenka.org/miradas/las-clausulas-anti-embarazo-una-verdad-silenciada/>-tik berreskuratuta.

VIÑAS, S.: *Huelga por mil euros al mes*. El Mundo, 2019ko urriaren 28a. <https://www.elmundo.es/deportes/futbol/2019/10/28/5db749c4fc6c83d73f8b47d2.html>-tik berreskuratuta.