



El deporte femenino, ese gran desconocido

Editora: Begoña Marugán Pintos

uc3m

Universidad **Carlos III** de Madrid

Vicerrectorado de Política Científica

Instituto de Estudios de Género

El deporte femenino, ese gran desconocido

El deporte femenino, ese gran desconocido

Begoña Marugán Pintos (ed.)

Fotocomposición y maquetación: Clara Sainz de Baranda Andújar

Instituto de Estudios de Género, Universidad Carlos III de Madrid. 2019



Creative Commons Reconocimiento – NoComercial – SinObraDerivada (by-nc-nd): No se permite un uso comercial de la obra original ni la generación de obras derivadas.

Edición electrónica disponible en internet en e-Archivo:

<http://hdl.handle.net/10016/28386>

ISBN: 978-84-16829-39-2

La responsabilidad de las opiniones emitidas en este documento corresponde exclusivamente de los/as autores/as. El Instituto Universitario de Estudios de Género de la Universidad Carlos III de Madrid no se identifica necesariamente con sus opiniones. Instituto Universitario de Estudios de Género, Universidad Carlos III de Madrid. 2019

ÍNDICE

PRÓLOGO. - Begoña Marugán Pintos	7
I BLOQUE. APROXIMACIÓN AL DEPORTE FEMENINO DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO	13
1. Actividad física, salud y mujer. - Sergio Marín García, Javier Martínez Ferreiro y Carlos Núñez Fernández	15
2. Vulnerabilidad e invisibilización del género en el deporte: un acercamiento a las relaciones en el contexto. -Marta Eulalia Blanco García	31
3. Análisis sociológico del deporte femenino. - Begoña Marugán Pintos.....	45
II BLOQUE. FORMACIÓN E INVESTIGACIÓN EN EL DEPORTE FEMENINO	69
4. Igualdad de género en el deporte universitario: situación actual y actuaciones para el cambio. -María José Camacho Miñano, Maite Gómez López y Élide Alfaro	71
5. “Participación femenina en actividad física y deporte en la Universidad Carlos III de Madrid”. - Teresa Núñez Bernardos y Janeth Souto García	89
6. La asignatura pendiente: periodismo deportivo en internet. -Clara Sainz de Baranda Andújar	101
7. Entrenamiento específico para mujeres. - Alberto García Bataller	117
III BLOQUE. HABLAN LAS DEPORTISTAS	141
8. Una vida redonda. - Lucía Zumalacárregui Martínez	143
9. Enganchada al deporte. - Raquel Gallego Piñeiro.....	155
IV BLOQUE. ACTIVISMO Y ASOCIACIONISMO COMO ACCIÓN COLECTIVA.....	167
10. Las relaciones laborales en el deporte. - M^a José López González	169
11. Asociacionismo en el deporte. - Fe Robles Fernández	179
12. Asociación para Mujeres en el Deporte Profesional. - Mar Más	187

LAS RELACIONES LABORALES EN EL DEPORTE

LABOR RELATIONS IN SPORTS

MARÍA JOSÉ LÓPEZ GONZÁLEZ *

Abogada, especialista en Derecho Deportivo

Resumen: El artículo sostiene que la no presencia de los postulados del derecho laboral incide directamente en la falta de garantías laborales en el deporte profesional, especialmente, en el caso de las mujeres deportistas, con la inexistencia de ligas profesionales que sustenta la confrontación de derechos entre patronal y trabajadoras.

Palabras clave: Derecho laboral, deporte profesional, ligas profesionales, garantías laborales.

Abstract: The absence of labor rights affects the lack of labor guarantees in professional sports. This situation is more relevant in the case of sportswoman. The absence of professional leagues does not allow the confrontation of rights between employers and workers.

Keywords: Labor law, professional sport, professional leagues, labor guarantees.

Sumario: 1.- Conceptos: Liga / Federación / Clubes / Marco laboral. 2.- La anomalía de la normalidad: Contratos No declarados. 3.- No discriminación laboral. 4.- La doble dualidad: licencia / contrato de deportista profesional ¿Qué convenio colectivo rige para las deportistas? 5.- Los derechos de imagen de los deportistas: ¿en streaming, vía federaciones? ¿Bajo qué título habilitante? 6.- Conclusiones.

* lopezg.maria.jose@gmail.com

1. CONCEPTOS BÁSICOS: LIGA / FEDERACIÓN / CLUBES / MARCO LABORAL

En el deporte colectivo en el ámbito de la élite se ponen en juego— además del deportista— tres agentes: la liga profesional como soporte de la competición, la federación como estructura reglada de la organización de la actividad deportiva, y los clubes como actores donde reside la presencia de la deportista como ubicación temporal y laboral.

La legislación general y la española en particular - Ley del Deporte de 1990- dedica gran parte de su inapropiado articulado- dado el devenir histórico y la falta de actualización de la misma en todo lo que tiene que ver con el deporte femenino- en torno a la competición, organización y la existencia de las Ligas profesionales en el escenario de las mujeres deportistas profesionales.

Las Federaciones deportivas y las Ligas profesionales son los dos tipos clásicos de formas asociativas. Las Ligas son asociaciones de clubes que se constituyen exclusiva y obligatoriamente cuando existen competiciones oficiales de carácter profesional y ámbito estatal. Se crean en el seno de las estructuras federativas, y están integradas exclusiva e imperativamente por todos los Clubes que participan en competiciones oficiales de carácter profesional. Se les reconoce personalidad jurídica y autonomía organizativa y funcional a las Ligas profesionales permitiendo a estas la organización de sus propias competiciones, en coordinación con la respectiva Federación Deportiva Española y de acuerdo con los criterios que, en garantía de los compromisos internacionales, pueda establecer la Administración del Estado.

A los efectos de la reflexión que nos trae aquí hemos de distinguir dos cuestiones: la Federación ejerce funciones organizativas y no constituye patronal alguna, como sí lo es la Liga Profesional, negociadora del convenio colectivos con los agentes representantes de los jugadores – los sindicatos-.

Y en ese marco *de facto* nos situamos en dos epicentros legales: el circunscrito al ámbito del derecho deportivo, en la primacía del derecho inter partes; y el ámbito del derecho laboral común, con el reconocimiento de los derechos laborales contenidos en normas de carácter internacional y del derecho interno y de carácter público de cada país. Y es ahí en ese decidido marco de actuación en el que en el caso de España y muchos otros países quedan negados a la hora de reconocer las ligas profesionales femeninas, y la consiguiente proyección de derechos que irradian esas relaciones laborales, quedando subsumidas a meras iniciativas personales e individuales de cada deportista.

2. LA ANOMALÍA DE LA NORMALIDAD: CONTRATOS NO DECLARADOS

En el caso de España solo se reconoce en torno al 10 % del total de relaciones contractuales de las deportistas en la máxima categoría de unas ligas que no son profesionales. Un caso que no es sólo de España, sino de muchos otros países, por conferir al concepto de la especificidad -bandera de no reconocimiento de relaciones contractuales que sí lo son-. De hecho, ya es común utilizar el concepto para denominar ese trabajo – submundo- como *empleo marrón*, o más adecuadamente, quizás *trabajo no declarado*. Que según cifras globales, por ejemplo, representa el 18% del PIB de la UE.

¿Cómo definir ese empleo no declarado que, según fuentes de carácter internacional, se podría referir a cualquier actividad remunerada, en principio legal, que no se declara a las autoridades, como Hacienda y la Inspección de Trabajo?

El problema surge en el hecho de no contextualizar esas relaciones laborales, en el fraude a la Seguridad Social, además de integrar a esos trabajadores/as en lo que podríamos definir como economía sumergida, de un mercado laboral al que le es esquivo. Lo que significa dejar al albur de la irracionalidad normativa a muchos trabajadores, en este caso, las deportistas.

Siendo conscientes de que esta actividad está a menudo sometida a condiciones irregulares y salarios bajos, además de incurrir en infracciones a los derechos laborales. El empleo no declarado contribuye a que empeoren las condiciones sociales. De hecho, está demostrado que esto abona el campo, por ejemplo, de las denominadas cláusulas anti embarazos. Cláusula que les aporreo y que conocí en mi condición de abogada de jugadoras de baloncesto:

Artículo IV – Ruptura prematura del presente acuerdo

1.- Bajo ninguna otra circunstancia que no sea una deficiente conducta profesional (si la Jugadora incumple las normas y regulaciones de la federación Española de baloncesto, o del Equipo o de FIBA, durante un control Anti Doping o si la Jugadora se queda embarazada) se notificará a la Jugadora por correo certificado en 48 horas, y se podrá finalizar el acuerdo a continuación.

La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) propone una definición similar, utilizando el término de *trabajo oculto* para referirse al trabajo “que a pesar de no ser ilegal en sí, no ha sido declarado ante una o más autoridades administrativas” (OCDE, 2004).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) enmarca por su parte el *trabajo no declarado* -TND- en el concepto más amplio de economía informal, definido como “toda actividad económica realizada por el trabajador y una unidad económica que – por la ley o en la práctica – no está cubierto, o está insuficientemente cubierto por un arreglo formal” (OIT, 2002).

Esta definición incluye el concepto de trabajo no declarado tal como lo entiende la Unión Europea y además incluye al trabajador que, a veces, se encuentra fuera del ámbito de aplicación de la legislación laboral. Como es el caso de muchos deportistas en el ámbito del deporte, bajo el sprint del amateurismo, donde no lo es. Y simplemente es un trabajo no declarado.

En términos generales las diferentes organizaciones internacionales han elaborado distintas formulaciones, que, en general, coinciden en señalar que *el trabajo no declarado* –también denominado como *empleo irregular o sumergido*– consiste en toda aquella actividad económica cuya realización, sin ser ilegal en sí misma, no se declara a las autoridades administrativas.

¿Cuáles serían esas características definatorias?

1. Falta de inscripción de las empresas en la Seguridad Social.
2. Falta de afiliación o alta de las trabajadoras a la Seguridad Social.
3. Falsos autónomos.

4. Utilización fraudulenta de modalidades de contratación de duración determinada.
5. Cotización por superación de la jornada en contratos a tiempo parcial (jornadas parciales que ocultan jornadas completas).
6. Cobro de sueldos “en mano”.
7. Horas extraordinarias no retribuidas o no cotizadas.
8. Falta de protección en materia de seguridad y salud laboral.
9. Inexistencia de derechos laborales reconocidos y protegidos, vía convenios colectivos.

Situaciones estas que describen perfectamente ante esa falta de liga profesional los no derechos de muchas deportistas profesionales, que ejercen una actividad al margen de un derecho laboral que les debería proteger. Y en este sentido, el dato estadístico de cuántas contrataciones hay en el ámbito del deporte femenino es inexistente. Se resisten a ofrecerlo desde las autoridades deportivas, ante la falta de definición de una liga profesional propia en el ámbito del deporte femenino, en el caso de España, y la inexistencia de mecanismos de supervisión y de registro, que sería meramente declarativo en torno a esos datos.

3. NO DISCRIMINACIÓN LABORAL

En España la *Ley de Igualdad 3/ 2007, de 22 de marzo*, trató de establecer una legislación horizontal y transversal para que ese derecho a la igualdad en el ámbito laboral fuera tan efectivo, como eficaz a la hora de enarbolar el principio de la no discriminación en el mercado de trabajo.

En el escenario laboral en el ámbito de los deportes colectivos nos encontramos, que el instrumento de negociación y que regula esas relaciones laborales de forma más concreta: el convenio colectivo, sólo es aplicable al trabajador hombre en nuestro país. Significa esto que el salario, por ejemplo ¿solo es aplicable al ámbito del deporte masculino? Y ¿qué ocurre entonces con el femenino? ¿Serían sancionados los clubes contratantes? Y esto teniendo en cuenta que se refiere a la paridad estricta en relación al salario, y no a otros tipos de incentivos – primas, derechos de imagen, etc.-.

Una se pregunta: ¿Hasta cuándo la especificidad del deporte puede permitir que se mantengan distinciones de este tipo?

Si nos atenemos a, por ejemplo, a la *Constitución Española*, artículos 14 y 9:

Artículo 14

Los españoles son iguales ante la Ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquiera otra condición o circunstancia personal o social (trabajador/a)

Artículo 9.2

...corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos que se integran sean reales y efectivas.

Y centrándonos en la Ley de Igualdad, que se suponía virtualiza todo ello en la transversalidad y trazabilidad de estos derechos, la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo*, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres manifiesta que “la igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, entre los que destaca la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983. En este mismo ámbito procede evocar los avances introducidos por conferencias mundiales monográficas, como la de Nairobi de 1985 y Beijing de 1995. En relación a la misma apelamos al artículo 5:

Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.

No constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

Queda clara la evidencia, como ejercicio de derecho fundamental, de la no discriminación por mor de sexo en el mismo ámbito laboral. Que sí sucede, y de forma reiterada, en el deporte por cuanto antepone sus estructuras organizativas, devenidas del pasado, a la normativa y jurídica emanada de la demanda de una sociedad que ha cambiado, en el sentido de la incorporación plena de la mujer al ámbito del deporte. Insistiendo siempre en el hecho del mismo ámbito laboral. Que es la constante que debiera ser la clave en este caso.

Un efecto inmediato que tiene consecuencias está íntimamente relacionado con el concepto de la igualdad salarial. La primera referencia sobre la igualdad salarial en el ámbito internacional la tenemos en el *Convenio 100 de la Organización Internacional del Trabajo* de 1950. Tras ella son numerosos los pactos y acuerdos en dicha materia. Destacamos igualmente el *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales*, de 1966, recoge en su artículo 7 la igualdad salarial.

En el ámbito europeo, la igualdad salarial está recogida como uno de los principios fundacionales de la Unión Europea, “a igual trabajo, igual salario”, consagrado ya en el *Tratado de Roma* de 1957 (actualmente queda contemplado como un derecho y un principio fundamental recogido en el artículo 157 del *Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea*).

De hecho, la Unión Europea define la brecha salarial de género como “la diferencia relativa de la media de salario/hora de hombres y mujeres”, dentro de la economía en su conjunto. Por ello, en el ámbito Europeo y en España concretamente, se conmemora cada 22 de febrero el *Día de la Igualdad Salarial*, que trata de sensibilizar a la sociedad y promover la igualdad salarial entre hombres y mujeres.

En el contexto de España, de acuerdo al *Estatuto de los Trabajadores* – marco laboral común- al deporte lo encuadra en el ámbito de las relaciones laborales de carácter especial. Y al mismo tiempo, ese Real Decreto que lo regula, el famoso Real Decreto 1006/1985 -, establece en su artículo 21 – el carácter supletorio el Estatuto de los Trabajadores-. Y si nos atenemos a lo que regula en relación al tema de los salarios, queda claro en su artículo 28 – *igualdad de remuneración por razón de sexo*-.

Si de verdad vamos en serio en esto de la igualdad, y de regular de cara a esa igualdad, sea el ámbito laboral que sea, el deporte es uno de ellos. Y deberíamos trabajar en esa dirección y evitar que la especificidad del deporte dé impunidad a este tipo de praxis. Máxime cuando se debería empezar por distinguir lo que es un salario mínimo entre colegas de la misma actividad profesional, o lo que lo son las primas; así como otros derechos devengados por mor de la mercantilización de la imagen, además de otro tipo conceptos de carácter económico.

Hablamos del Convenio sobre igualdad de remuneración, en el marco de la OIT, 1951 (núm. 100), Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156) y el Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183), el cual no ha sido ratificado por los países de la subregión. Los que han ratificado alguno de los convenios en esta materia, continúan al amparo del Convenio sobre la protección de la maternidad, 1919 (núm. 3) y del Convenio sobre la protección de la maternidad, 1952 (núm. 103).

Se debe vincular el Convenio núm. 100 con el Convenio núm. 111, ya que no puede alcanzarse la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor en un contexto general de desigualdad. Por tal razón, a fin de superar los obstáculos para la aplicación del Convenio núm. 100, hacen falta medidas como las previstas en otros convenios y como las que se analizarán en los convenios colectivos de la muestra, relativas a la igualdad de oportunidades y a la conciliación de las responsabilidades laborales y familiares.

En ese sentido, el principal instrumento en materia de no discriminación es el citado Convenio núm. 111 y su Recomendación núm. 111, que consolidan la noción material de discriminación.

4. LA DOBLE DUALIDAD: LICENCIA / CONTRATO DE DEPORTISTA PROFESIONAL ¿QUÉ CONVENIO COLECTIVO RIGE PARA LAS DEPORTISTAS?

El Real Decreto 1006/1985 que regula las relaciones de los deportistas profesionales señala:

Artículo 1 Ámbito de aplicación

1. El presente Real Decreto regula la relación especial de trabajo de los deportistas profesionales, a la que se refiere el artículo segundo, número uno, apartado d), del Estatuto de los Trabajadores.

2. Son deportistas profesionales quienes, en virtud de una relación establecida con carácter regular, se dediquen voluntariamente a la práctica del deporte por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de un club o entidad deportiva a cambio de una retribución.

Pues bien, definida esa relación laboral, y teniendo en cuenta, que el artículo 21 de ese Real Decreto, señala como supletorio el Estatuto de los Trabajadores, busquemos en él lo relacionado con los convenios colectivos. Pues el propio artículo establece lo siguiente: “En lo no regulado por el presente Real Decreto serán de aplicación el Estatuto de los Trabajadores y las demás normas laborales de general aplicación, en cuanto no sean incompatibles con la naturaleza especial de la relación laboral de los deportistas profesionales”.

La cuestión que nos planteamos aquí, está referida a cuál es el convenio aplicable a estas trabajadoras, que, por lo que parece no es el mismo, siendo el mismo ámbito laboral, que el de sus colegas masculinos. Esto es lo que hace diferente al deporte de otros ámbitos laborales, del denominado derecho laboral común. El convenio colectivo, según marco laboral común, es: “el Acuerdo suscrito por los representantes de los trabajadores y empresarios para fijar las condiciones de trabajo y productividad, con sujeción a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores. Igualmente podrá regular la paz laboral a través de las obligaciones que se pacten”.

A lo más que podríamos escudriñar es, a aquellos convenios dirigidos a un grupo de trabajadores con perfil profesional específico (*convenios "franja"*), que establece que “estarán legitimados para negociar las secciones sindicales que hayan sido designadas mayoritariamente por sus representados a través de votación personal, libre, directa y secreta”. El empresario, sería, por tanto, el presidente del Club, que en el caso, de estos deportes firmaría un convenio diferente en el mismo ámbito laboral si tocara hombre o mujer deportista (fútbol, fútbol sala, baloncesto, balonmano, etc.). Es extraño todo, y todo aboca a lo mismo: precariedad de derechos de las mujeres trabajadoras deportistas. Eso es lo preocupante y denunciado en este caso. Además, dadas las circunstancias, y la inexistencia de esa Liga Profesional, y ahora deviene todo lo posterior, nos encontraríamos con escasos instrumentos para llevar a cabo la puesta en marcha de la iniciación del Convenio, debido a cuestiones como: representación de trabajadores / la legitimación a los efectos y materias con capacidad de negociación. Para dar el segundo paso, tampoco plausible, ante esa inexistencia de estructura laboral, en relación a lo que podríamos denominar como la constitución y composición de la comisión negociadora. Hasta llegar a lo que llamaríamos la fase última de negociación y adopción de acuerdos para, seguidamente, dar validez al Convenio, cumpliendo con requisitos de formalización por escrito, y presentarlo a la autoridad laboral, de acuerdo con el artículo 90.2 del Estatuto de los Trabajadores.

¿Qué temas se están sustrayendo a esos derechos como trabajadoras, respecto al marco convencional? Cuestiones tales como salarios, remuneraciones indirectas, jornadas laborales, condiciones de empleo, conciliación de la vida familiar, laboral y personal, bajas, etc. Y a más a más una suerte de desarrollos que vienen reflejados en el Real Decreto 1006/1985, que regula la relación de los y las deportistas profesionales, y que al

no tener convenio les perjudica, respecto a su condición igualitaria en relación a sus colegas masculinos, como, por ejemplo:

Artículo 6. Duración del contrato

Solamente si un convenio colectivo así lo estableciere podrá acordarse en los contratos individuales un sistema de prórrogas diferente del anterior, que en todo caso se ajustará a las condiciones establecidas en el convenio.

O el artículo 7. Derechos y obligaciones de las partes:

2. Los deportistas profesionales tendrán derecho a manifestar libremente sus opiniones sobre los temas relacionados con su profesión, con respeto de la Ley y de las exigencias de su situación contractual, y sin perjuicio de las limitaciones que puedan establecerse en convenio colectivo, siempre que estén debidamente justificadas por razones deportivas.

3. En lo relativo a la participación en los beneficios que se deriven de la explotación comercial de la imagen de los deportistas se estará a lo que en su caso pudiera determinarse por convenio o pacto individual, salvo en el supuesto de contratación por empresas o firmas comerciales previsto en el número 3 del artículo 1 del presente Real Decreto.

En relación a las retribuciones:

1. La retribución de los deportistas profesionales será la pactada en convenio colectivo o contrato individual. (Art 8).

En cuanto a la jornada laboral:

2. La duración de la jornada laboral será la fijada en convenio colectivo o contrato individual, con respeto en todo caso de los límites legales vigentes, que podrán aplicarse en cómputo anual. (Art. 9).

Las vacaciones y los descansos:

3. Los deportistas profesionales tendrán derecho a unas vacaciones anuales retribuidas de treinta días naturales, cuya época de disfrute, así como su posible fraccionamiento, se acordarán por convenio colectivo o en contrato individual. (Art. 10).

Lo referido a los derechos colectivos:

1. Los deportistas profesionales tendrán los derechos colectivos reconocidos con carácter general en la legislación vigente, en la forma y condiciones que se pacten en los convenios. (Art. 18).

Significa todo ello que la más destacada norma que es el Real Decreto que regula las relaciones de los deportistas profesionales, no es de aplicación en todo lo que tiene que ver con el marco del convenio colectivo. Y esto resulta intolerable en un estado de derecho y de no discriminación.

La libertad sindical y los derechos que la comprenden son derechos fundamentales de alcance universal, indispensables para el ejercicio de otros derechos. En tal sentido, la

libertad sindical está dotada de un contenido sustantivo que permite, por medio de acciones colectivas, tomar medidas para cumplir otros derechos laborales fundamentales, como combatir el trabajo forzoso, eliminar el trabajo infantil y sus peores formas y adoptar medidas contra la discriminación y en favor de la igualdad. Es por ello, que en el Estudio General sobre los convenios fundamentales a la luz de la Declaración sobre la justicia social para una globalización equitativa, se afirma que “la libertad sindical está en la esencia de la democracia, desde la base hasta lo más alto de la cúspide del poder”.

La libertad sindical y la negociación colectiva permiten establecer las condiciones de trabajo por las partes implicadas en la relación laboral, así los interlocutores sociales pueden conciliar sus respectivos intereses y necesidades y pactar su reglas de juego. Es por ello, que las organizaciones de empleadores y de trabajadores son instrumentos indispensables para la gobernanza del mercado de trabajo y el desarrollo de los sistemas de relaciones laborales. De ahí que resulte esencial su protección y salvaguardar su independencia, frente a posibles injerencias de las partes entre sí y de las autoridades públicas, ya que la libertad de asociación y la libertad sindical no pueden ejercerse plenamente en un contexto en el que no se respeten las libertades públicas.

5. LOS DERECHOS DE IMAGEN DE LOS DEPORTISTAS: ¿EN STREAMING, VÍA FEDERACIONES? ¿BAJO QUÉ TÍTULO HABILITANTE?

Es un hecho, que los derechos de imagen constituyen el acervo más genuino que posee el deportista. En España la regulación, como en gran parte de los países, proviene por un lado, de la relación contractual y por otro, vía convenio colectivo. Teniendo en cuenta que la imagen como traslación del derecho mercantil tiene un nivel de exigencia muy diferente al exigido en el concepto de la protección a su imagen e integridad personal.

La primera legislación de la era moderna en proteger la imagen lo fue la Alemana en 1907, derivado de la fotografía tomada al canciller Bismark en su lecho de muerte contra la voluntad de sus parientes. Ya había un precedente en los Estados Unidos del año 1890, en un caso en el que un Tribunal de Nueva York estableció que para la circulación de retratos debería requerirse el consentimiento del fotografiado.

El *Convenio para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales* de Roma, de 4 de noviembre de 1950, y la *Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea*, de 7 de diciembre de 2000, queda protegido por el principio general de respeto a la persona humana o de respeto a la vida y bien cercano a la intimidad, personal (art. 8 Convenio y art. 7 de la Carta). Es claro, por ello, que el uso de la imagen de una persona sin autorización vulnera su derecho a la intimidad y propia imagen. Pero ¿y si eso lo trasladamos, además, a la especificidad del ámbito del deporte, donde el mundo mediático juega un papel de lucro de primera magnitud?

El 7 del Real Decreto 1006 de relaciones de los deportistas profesionales es el marco de defensa de ese derecho de imagen de traslación al lucro, pero ¿qué ocurre con esos deportistas que no obtienen en el deporte el marco de ese ámbito laboral? ¿En qué título habilitante colgamos esa proyección de retorno mediático de esa imagen?

En el ámbito del deporte, donde los derechos de imagen tienen un proceso de bifurcación entre el que la explota y el que queda subsumido a esa explotación,

observamos en el artículo 7 del Real Decreto 1006/1985, que regula la relación de los deportistas profesionales:

Artículo 7. 3. Derechos y obligaciones de las partes.

Tres.- En lo relativo a la participación en los beneficios que se deriven de la explotación comercial de la imagen de los deportistas se estará a lo que en su caso pudiera determinarse por convenio colectivo o pacto individual, salvo en el supuesto de contratación por empresas o firmas comerciales previsto en el número 3 del artículo 1 del presente Real Decreto.

Pues bien, una vez situada estas reglas de juego, conviene cuestionarnos el tema, a través de algunas de las siguientes preguntas, que no obvian, formar parte de una demanda:

¿Qué ocurre con las que no tienen contrato, a pesar de estar en ligas con repercusiones mediáticas y que mantienen sponsors que actúan sobre la proyección del espectáculo, generado por el deportista y la deportista; y, por tanto, no tienen un instrumento legal por el que vele ese derecho de retorno, en base a un uso comercial de su imagen?

¿Qué ocurre con aquellas deportistas, en este caso, las deportistas femeninas, que en España, ninguna tiene convenio colectivo; y por tanto, no podemos hacer decaer este derecho y su regulación en el convenio colectivo?

Bajo estos dos cuestiones/reflexiones, una no puede por menos que sentirse interesada y con curiosidad manifiesta acerca de posibles acciones de carácter mercantil de unos terceros, donde entran en juego esos derechos de imagen, tanto de carácter individuales como colectivos, que prevé comercializarlo bajo un operador. ¿Y cómo se va a diligenciar esta operación? Concretamente, en lo que ha aparecido en prensa sobre una supuesta operación de mercantilización, por streaming de eventos deportivos, a un canal, y con el acuerdo directo de las Federaciones, de forma individualizada, que ha planteado la Liga de Fútbol Profesional - que al paso que va, va a monopolizar, bajo el trazado del dinero, el deporte en nuestro país-.

6. CONCLUSIÓN

A modo de conclusión es patente la necesidad de poder establecer y armonizar ese concepto de laboralización en estas ligas femeninas, que no tienen contexto de liga profesional, desde el punto de vista jurídico. Pero esto no significa la inexistencia de relaciones laborales. Por lo que no debe de supeditarse al tipo de competición el tema laboral.

La otra cuestión de absoluta necesidad tiene que ver con el hecho y la urgencia de proceder a cambios normativos, en los que poner de manifiesto esa especificidad del deporte femenino profesional, e inducir en el marco normativo y de estructura deportiva esas medidas que hagan real y efectiva esa igualdad, en consonancia con lo estipulado en la Ley 3/2007 de Igualdad de 22 de marzo.