

COMPETICIONES

El fútbol femenino busca la profesionalidad y el reconocimiento tras el Covid-19

La temporada más reivindicativa del fútbol femenino español, en el que se pactó el primer convenio, finalizó de manera anticipada.

Palco23
28 sep 2020 - 04:53



Después de ver como LaLiga y la ACB podían reanudar sus competiciones tras el parón del Covid-19 al ser consideradas ligas profesionales, la Primera Iberdrola quiere recibir esa misma consideración. Sólo eso permitirá a las jugadoras entrenar y jugar si la pandemia obliga a llevar a cabo un confinamiento como el que forzó su finalización anticipada. Así acabo la temporada más reivindicativa del fútbol femenino español, un año en que se pactó el primer convenio del fútbol femenino de la historia del país tras 17 meses de negociaciones. Sin embargo, las jugadoras no pudieron celebrar esa victoria sobre el terreno de juego, lo que muchas tacharon de desigualdad al ver como sus compañeros de profesión sí podían finalizar la temporada jugando.

Lee este y otros reportajes en el Palco23 Dossier
El negocio del fútbol tras el 'gol' del Covid-19

“No hay nada en la ley que nos impida ser una liga profesional, y es fundamental que el fútbol femenino lo sea”, opina Rubén Alcaine, presidente de la Asociación de Clubes de Fútbol Femenino (Acff) y máximo directivo del Zaragoza CFF, uno de los pocos clubes de fútbol que compite en la Primera Iberdrola y que no cuenta con sección masculina.

El convenio del fútbol femenino establece un mínimo salarial de 16.000 euros

La Acff considera que cumple con los requisitos para que la Primera División sea considerada liga profesional, ya que los clubes tienen un vínculo laboral con sus jugadoras y staff, y la liga tiene una dimensión económica, en tanto que la asociación percibe tres millones de euros por temporada por la venta de sus derechos audiovisuales a Mediapro. De ahí que el pasado mayo solicitara al Consejo Superior de Deportes (CSD) que declarara la Primera División femenina liga profesional, una consideración que aún no ha recibido. El pasado viernes, el CSD anunció el compromiso de por dotar de la condición de profesional a la Liga española de fútbol femenino.

Alcaine defiende que la calificación como profesional establecería el marco normativo necesario para que los clubes participantes pudieran definir, como liga profesional, y de manera coordinada con la Rfef, los aspectos organizativos y comerciales de la competición. Los clubes también recuerdan que, de haber tenido esa calificación, hubieran podido empezar a entrenar desde la fase cero de desescalada, por lo que se hubiera favorecido la puesta en marcha de la competición y se hubiera evitado la cancelación del torneo, como ocurrió con LaLiga y la ACB.

El primer convenio del fútbol femenino, ya en vigor pese a que el convenio se ratificó el 16 de febrero en el Congreso, no fue hasta mediados de agosto cuando se publicó en el Boletín Oficial del Estado (BOE). Fueron meses en que el sindicato UGT planteó una serie de correcciones que finalmente fueron solucionadas y que han permitido la publicación de un documento histórico que, por primera vez, regula las condiciones laborales de todas las jugadoras de la Primera Iberdrola. UGT impugnó la cláusula referida a la elección de la representación social de las jugadoras a la hora de negociar o modificar el convenio. Finalmente, el convenio se aplica con carácter retroactivo desde el 1 de julio de 2019, establece un salario mínimo de 16.000 euros brutos anuales al 75% de parcialidad de la jornada laboral o, lo que es lo mismo, 12.000 euros

Así, todas las jugadoras que contaban con contratos parciales al 50% pasan a tener de manera obligatoria una jornada al 75%. Los salarios que estuvieran por encima de los 16.000 euros brutos anuales reciben una subida de 2.000 euros al año, una situación que afecta al 40% de las jugadoras de la liga.

El convenio también resuelve algunas de las antiguas reivindicaciones de las jugadoras, como establecer un protocolo de maternidad. Los derechos de imagen también juegan un papel relevante y, con el convenio, ahora las jugadoras reciben un 15% de contraprestación económica sobre el precio pactado entre ambas partes.

La lista de compensación por derechos formativos también ha dado que hablar, aunque lo ha hecho meses después de que tanto jugadoras como clubes pactaran el convenio. Se trata de una cláusula que ha afectado a 17 futbolistas menores de 23 años que este año finalizaban contrato.

El convenio establece que el club en el que ha jugado debe recibir una compensación económica por haber formado a dicha jugadora, lo que ha supuesto que haya clubes que pidan 500.000 euros de compensación por futbolistas, un importe que supera con creces el salario de las jugadoras. Finalmente, la Audiencia Nacional rechazó anular la lista de compensación, por lo que este será un caballo de batalla en la negociación del próximo convenio.

Impacto económico del Covid-19 en el fútbol femenino

No hay datos oficiales del impacto que ha supuesto el freno en seco que obligó a realizar el Covid-19 para los clubes de fútbol femenino, pero fuentes del sector afirman que los clubes que no se apoyan en un equipo masculino que compita en la élite podrían poner en peligro su continuidad. Las pérdidas para los clubes se sitúan en aproximadamente 600.000 euros.

“El estancamiento económico acabará provocando la insolvencia de clubes, que de otro modo serían rentables y estables en muchos mercados”, advierte el sindicato internacional de futbolistas Fifpro. De ahí que equipos como Atlético de Madrid, FC Barcelona, Sevilla FC, RCD Espanyol, EDF Logroño, Sporting de Huelva, UD Granadilla y Madrid CFF se acogieran a expedientes de regulación temporal de empleo (Ertes) que afectaron a las plantillas masculina y femenina.