



Trabajo decente en el fútbol profesional español: un estudio cualitativo

Decent work in Spanish professional football: a qualitative study

Autores

Juliana A. de O. Camilo¹
Asier Lagunas Calavia²
Blanca García Gomez³
Carolina Hamodi⁴

¹⁻⁴ Universidad de Valladolid
(España)

Autor de correspondencia:
Juliana A. de O. Camilo
juliana.oliveira@uva.es

Recibido: 12-03-26
Aceptado: 30-05-26

Cómo citar en APA

de Oliveira Camilo, J. A., Lagunas Calavia, A., García Gomez, B., & Hamodi, C. (2026). Trabajo decente en el fútbol profesional español: un estudio cualitativo. *Retos*, 84, 63-84. <https://doi.org/10.47197/retos.v84.119879>

Resumen

Introducción: El fútbol profesional español ha sido habitualmente analizado desde el rendimiento, el mercado y la gestión competitiva, aunque sus condiciones laborales requieren una lectura específica desde el trabajo decente. Este enfoque permitió comprender a los y las futbolistas como trabajadores/as insertos/as en un campo deportivo profesionalizado, regulado y atravesado por exigencias organizativas.

Objetivo: Analizar las percepciones de futbolistas profesionales sobre el trabajo decente en el fútbol profesional español, atendiendo a sus condiciones laborales, riesgos, desigualdades y oportunidades de desarrollo profesional.

Metodología: se desarrolló un estudio cualitativo exploratorio-descriptivo mediante dieciséis entrevistas semiestructuradas a futbolistas profesionales que competían en categorías masculinas y femeninas españolas durante la temporada 2024/2025. Las entrevistas fueron transcritas, revisadas por las personas participantes y analizadas mediante una estrategia temático-categorial basada en siete dimensiones del trabajo decente.

Resultados: Los resultados evidenciaron una realidad laboral ambivalente. Se identificaron gratificación profesional, cohesión grupal y recursos físicos y médicos, junto con participación limitada, carga invisible, incertidumbre contractual, desigualdad retributiva de género, desconocimiento de derechos, transición profesional incierta y salud mental insuficientemente institucionalizada.

Discusión: La discusión muestra que la carga invisible, la salud mental, la desigualdad retributiva y la transición profesional deben abordarse como dimensiones organizativas del trabajo futbolístico.

Conclusiones: Se concluye que el trabajo decente ofrece un marco útil para orientar las políticas de gestión deportiva, de gobernanza y de protección laboral en el fútbol profesional.

Palabras clave

Fútbol profesional; gestión deportiva; riesgos psicosociales; salud laboral; trabajo decente.

Abstract

Introduction: Spanish professional football has usually been analysed from the perspectives of performance, the market and competitive management, although its working conditions require a specific reading through the lens of decent work. This approach allows footballers to be understood as workers embedded in a professionalised, regulated sporting field shaped by organisational demands.

Objective: To analyse professional footballers' perceptions of decent work in Spanish professional football, considering their working conditions, risks, inequalities and opportunities for professional development.

Methodology: An exploratory, descriptive and qualitative study was conducted through sixteen semi-structured interviews with professional footballers competing in Spanish men's and women's categories during the 2024/2025 season. The interviews were transcribed, reviewed by the participants and analysed through a thematic-categorical strategy based on seven dimensions of decent work.

Results: The results revealed an ambivalent labour reality. Professional gratification, group cohesion and physical and medical resources were identified, alongside limited participation, invisible workload, contractual uncertainty, gender pay inequality, lack of knowledge about rights, uncertain professional transition and insufficiently institutionalised mental health support.

Discussion: The discussion shows that invisible workload, mental health, pay inequality and professional transition should be addressed as organisational dimensions of football work.

Conclusions: It is concluded that decent work offers a useful framework for guiding sport management, governance and labour protection policies in professional football.

Keywords

Decent work; occupational health; professional football; psychosocial risks; sport management.

Introducción

El fútbol profesional es uno de los ámbitos más visibles de la industria deportiva contemporánea y constituye un ecosistema complejo en el que interactúan múltiples actores y se generan valores deportivos, económicos, sociales, mediáticos y organizativos (Yiapanas et al., 2024). Una parte importante de la literatura se ha centrado en el rendimiento deportivo y sus determinantes, incluidas las demandas físicas de la competición y sus implicaciones para el diseño y la periodización del entrenamiento (Estévez-Planas et al., 2025). Paralelamente, otros estudios han examinado la relación entre rendimiento, talento, ingresos y exposición mediática, elementos cada vez más interdependientes en el modelo de negocio del fútbol profesional (García-del-Barrio et al., 2026). Sin embargo, desde una perspectiva de gestión deportiva, el fútbol también debe comprenderse como un espacio organizativo en el que se articulan relaciones laborales, estructuras de gobernanza, procesos de dirección de personas, dinámicas de poder, políticas de protección y estrategias de sostenibilidad de las carreras deportivas. En consecuencia, las personas futbolistas no son únicamente agentes de rendimiento, sino trabajadores/as altamente especializados/as cuya actividad se desarrolla en condiciones organizacionales específicas.

En las últimas décadas, el fútbol profesional ha intensificado su carácter de industria global del entretenimiento, articulada en torno a derechos audiovisuales, patrocinios, inversiones privadas, plataformas digitales, consumo mediático transnacional y nuevas formas de monetización asociadas al espectáculo deportivo. En este contexto, la creciente presencia de operadores de juego y apuestas deportivas constituye un indicador más de la mercantilización del fútbol y de su inserción en circuitos económicos que exceden ampliamente la práctica deportiva. En España, las comunicaciones comerciales de las actividades de juego han sido objeto de regulación específica por su relación con la publicidad, el patrocinio y la promoción, así como con la protección de las personas consumidoras, de los menores y de los colectivos vulnerables (Real Decreto 958/2020, de 3 de noviembre).

Esta centralidad del fútbol excede el plano estrictamente deportivo. Desde la sociología latinoamericana del deporte, Alabarces (2014) ha mostrado que el fútbol funciona como un espacio privilegiado para la producción de identidades, de narrativas colectivas, de reconocimiento social y de disputas simbólicas. Esta dimensión cultural y mediática contribuye a explicar por qué el trabajo futbolístico suele quedar parcialmente invisibilizado: la figura pública del/de la futbolista se asocia al espectáculo, al éxito y a la pasión deportiva, mientras que las condiciones materiales, organizativas y laborales que sostienen esa práctica reciben menor atención analítica.

El concepto de trabajo decente, formulado por la Organización Internacional del Trabajo, ofrece un marco especialmente pertinente para analizar estas cuestiones. La OIT define el trabajo decente como una aspiración orientada a garantizar oportunidades de trabajo productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana, articulada en torno a cuatro pilares: creación de empleo, derechos en el trabajo, protección social y diálogo social (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 1999). En el ámbito deportivo, este enfoque permite desplazar el debate desde la mera existencia de un contrato o de la remuneración hacia una comprensión más amplia de la calidad del trabajo, que incluye la estabilidad, la protección frente a riesgos, el reconocimiento, la participación y las posibilidades de desarrollo profesional.

La OIT ha subrayado que el deporte profesional constituye una industria global que emplea a millones de personas y requiere una atención específica a las condiciones laborales de quienes practican una disciplina a nivel profesional (OIT, 2019). En este marco, se considera deportista profesional a quien obtiene ingresos por participar en deportes de competición bajo el control de una organización deportiva, como un club o una federación, ya sea como actividad exclusiva o combinada con otros trabajos o estudios (OIT, 2019). Esta definición resulta especialmente relevante para el fútbol, donde la profesionalización convive con trayectorias laborales heterogéneas, diferencias entre categorías, desigualdades de género, incertidumbre contractual y una fuerte dependencia de las decisiones organizativas.

Desde la gestión deportiva, el trabajo decente permite analizar dimensiones clave de la relación entre los/as futbolistas y las organizaciones, como las condiciones contractuales, la remuneración, el tiempo de trabajo, la carga de entrenamientos y competiciones, el descanso, la seguridad y la salud laboral, la protección social, el desarrollo de competencias, la doble carrera y la transición posterior a la retirada deportiva. Estas dimensiones no son accesorias al rendimiento, sino que forman parte de las condiciones que hacen posible una carrera deportiva sostenible. Entre ellas, la transición deportiva constituye una



dimensión central, al implicar procesos psicológicos, laborales y sociales que requieren apoyo institucional específico antes, durante y después de la retirada (Stambulova et al., 2021). Asimismo, la OIT advierte que el tiempo de trabajo de los/as deportistas incluye no solo la competición, sino también los entrenamientos, los desplazamientos y los compromisos promocionales, lo que exige gestionar adecuadamente la carga de trabajo, la recuperación y la prevención de riesgos físicos y psicosociales (OIT, 2019). En esta misma línea, el Comité Olímpico Internacional ha señalado que la salud mental constituye un componente esencial de la salud ocupacional de los/as deportistas de élite y que debe integrarse en las estructuras organizativas de apoyo (Reardon et al., 2019).

Desde esta perspectiva, el trabajo decente proporciona un marco integrador para comprender que el rendimiento deportivo también depende de las condiciones materiales, relacionales y organizativas en las que se desarrolla la actividad profesional. Esta interpretación converge con la literatura internacional sobre el bienestar integral de los/as deportistas (*athlete welfare*), que considera la protección de su salud física, psicológica y social como un componente inseparable del rendimiento sostenible y subraya la responsabilidad de las organizaciones deportivas en la creación de entornos seguros y saludables (Purcell et al., 2019). En este ámbito, López-Gajardo et al. (2022), mediante un estudio cualitativo con jugadoras/es profesionales, identificaron la influencia de la cohesión, del cuerpo técnico, de las interacciones dentro del club y de las diferencias de género en los factores que potencian o limitan el rendimiento colectivo. Por su parte, Camilo et al. (2022) analizaron los sentidos atribuidos por atletas olímpicos brasileños al aplazamiento de los Juegos Olímpicos de Tokio 2020 y evidenciaron desigualdades en las condiciones de preparación, la relevancia de los equipos multidisciplinares y la intensificación de las rutinas de entrenamiento en entornos inadecuados. Más recientemente, Viego et al. (2026) han constatado el crecimiento de la investigación sobre el burnout en ocupaciones vinculadas al deporte. Desde el enfoque del trabajo decente, estos hallazgos muestran que el bienestar, la salud mental y el rendimiento no constituyen ámbitos independientes, sino que son resultados estrechamente vinculados a la organización del trabajo, los recursos disponibles, las relaciones profesionales y los mecanismos institucionales de protección.

El enfoque de trabajo decente también puede articularse con aportaciones de la psicodinámica del trabajo, especialmente en lo relativo a la distancia entre el trabajo prescrito y el trabajo real. Desde esta perspectiva, el trabajo no se reduce a la tarea formalmente definida, sino que implica una movilización subjetiva, corporal, relacional y organizativa que a menudo permanece invisibilizada (Dejours, 2012). Esta lectura resulta pertinente para el fútbol profesional, donde la actividad laboral no se agota en el entrenamiento y la competición, sino que también incluye procesos de recuperación, autocuidado, disponibilidad física y emocional, gestión del dolor, exposición pública, disciplina corporal y adaptación constante a las decisiones del club. Asimismo, Ferraro et al. (2018) proponen dimensiones de evaluación del trabajo decente que incluyen principios y valores fundamentales en el trabajo, el tiempo y la carga laboral, la remuneración, la protección social, las oportunidades, la salud y la seguridad, y el sentido del trabajo.

En España, el fútbol profesional se desarrolla en un marco normativo, económico y organizativo específico, articulado, entre otros elementos, por la regulación de la relación laboral especial de las personas deportistas profesionales, la Ley del Deporte y la normativa relativa a los/as deportistas de alto nivel y alto rendimiento (Ley 39/2022, de 30 de diciembre; Real Decreto 1006/1985, de 26 de junio; Real Decreto 971/2007, de 13 de julio). Este último regula la figura de los/as deportistas de alto nivel y alto rendimiento, reconociendo medidas de apoyo vinculadas a la formación, la inserción laboral y la compatibilización de la carrera deportiva con otros ámbitos de desarrollo. No obstante, la existencia de una regulación formal no agota la cuestión de la calidad del trabajo, ya que las condiciones laborales percibidas por los/as futbolistas pueden variar en función de la categoría, el género, el tipo de contrato, el momento de la carrera, la posición dentro del club, el acceso a recursos de apoyo y las expectativas de continuidad profesional (Piedra et al., 2021; Roderick, 2006). Desde esta perspectiva, la evidencia internacional pone de manifiesto que la calidad del entorno organizativo constituye uno de los principales determinantes del bienestar psicológico y del desarrollo sostenible de los deportistas de alto rendimiento, lo que refuerza la necesidad de analizar el trabajo deportivo más allá de las condiciones contractuales o económicas (Henriksen et al., 2020). Por ello, resulta necesario incorporar la voz de los propios futbolistas para comprender cómo perciben sus condiciones laborales y qué significado atribuyen a su experiencia profesional en un contexto atravesado por procesos de profesionalización, desigualdad, precariedad e intensificación del rendimiento.



A pesar del creciente interés académico por el fútbol profesional, buena parte de las investigaciones sigue priorizando el rendimiento, la táctica, la preparación física, la economía del deporte o la gestión del resultado competitivo (Estévez-Planas et al., 2025; Guzmán-Muñoz et al., 2025; Sosa Izquierdo et al., 2024). Otros estudios han abordado la relación entre el rendimiento deportivo, la inversión en talento, los resultados económicos y la exposición mediática de los clubes (García-del-Barrio et al., 2026). En contraste, la aplicación empírica del enfoque de trabajo decente al deporte profesional continúa siendo incipiente, aunque investigaciones recientes han comenzado a mostrar su relación con el compromiso laboral, la ansiedad deportiva y la sostenibilidad de las carreras de los/as deportistas (Horozoğlu & Korkmaz, 2025).

Por ello, el presente estudio tiene como objetivo analizar las percepciones de futbolistas profesionales sobre el trabajo decente en el fútbol profesional español. De forma específica, se pretende identificar cómo describen sus condiciones laborales, examinar las principales dimensiones del trabajo decente presentes en sus relatos y comprender las tensiones que emergen entre la profesionalización, las exigencias de rendimiento, la protección social y la sostenibilidad de la carrera deportiva. Con ello, la investigación pretende contribuir al desarrollo del conocimiento sobre el trabajo decente en el deporte profesional, aportando evidencias cualitativas que permitan comprender las condiciones laborales desde la perspectiva de los propios futbolistas y orientar la gestión deportiva, la gobernanza de las organizaciones deportivas y las políticas de protección laboral en el fútbol profesional español.

Método

El estudio se desarrolló desde un enfoque cualitativo, de alcance exploratorio-descriptivo y con una orientación teórico-interpretativa fundamentada en la Psicodinámica del Trabajo, con el objetivo de comprender las percepciones de los/as futbolistas sobre el trabajo decente en el fútbol profesional y profesionalizado en España. Desde esta perspectiva, el trabajo no se reduce a las tareas prescritas ni a las condiciones formales de empleo, sino que comprende la actividad efectivamente realizada, las relaciones construidas en los contextos organizativos y los procesos mediante los cuales las personas elaboran, tanto individualmente como colectivamente, su experiencia laboral. Los relatos se abordaron, por tanto, como producciones situadas que permiten acceder a las tensiones entre el trabajo prescrito y el trabajo real, las formas de reconocimiento, las relaciones de poder, las estrategias defensivas y las vivencias de placer y sufrimiento vinculadas a la organización del trabajo (Dejours, 1993, 1998; Dejours & Gernet, 2016). La elección del diseño cualitativo respondió al interés por comprender cómo estas dimensiones atraviesan la experiencia profesional de los/as deportistas y se relacionan con sus condiciones contractuales, económicas, organizativas y psicosociales.

La investigación se apoyó en entrevistas semiestructuradas y en un análisis temático-categorial de los discursos, articulado en torno a las dimensiones del trabajo decente. Este enfoque permitió examinar la experiencia laboral de los y las futbolistas no solo desde la existencia de una relación contractual o remunerada, sino también desde dimensiones vinculadas a la estabilidad, la remuneración, la protección social, la salud y la seguridad, la carga de trabajo, el desarrollo profesional y el reconocimiento. Estas dimensiones resultan coherentes con el marco de la Organización Internacional del Trabajo, que sitúa el trabajo decente en el deporte en relación con las condiciones de empleo, los salarios, el tiempo de trabajo, la seguridad y la salud laboral, la protección social y el desarrollo de competencias (OIT, 2019).

De acuerdo con los criterios institucionales aplicables al momento de realizar el estudio, no se requirió la evaluación del Comité de Ética, al tratarse de una investigación cualitativa basada en entrevistas, sin intervención experimental ni uso de muestras biológicas de origen humano. Todas las personas participantes fueron informadas sobre el estudio, participaron voluntariamente y autorizaron expresamente la grabación, el tratamiento científico y la anonimización de sus testimonios. La investigación se desarrolló conforme al Código de Buenas Prácticas en Investigación de la Universidad de Valladolid (Universidad de Valladolid, 2013), a los principios de la Declaración de Helsinki aplicables a investigaciones con participantes humanos (Asociación Médica Mundial, 2024) y a la normativa vigente en materia de protección de datos personales.

Participantes



Participaron 16 futbolistas que desempeñaban su actividad en el fútbol español durante la temporada 2024/2025 y mantenían una vinculación contractual o remunerada con clubes o entidades deportivas. El muestreo fue intencional y se orientó a seleccionar participantes con experiencia directa en contextos de entrenamiento, competición y organización del trabajo futbolístico en categorías profesionales o profesionalizadas. Se buscó, de este modo, incorporar relatos que permitieran analizar la producción de sentidos en torno a las condiciones laborales, las exigencias de rendimiento, la protección social, la salud, la remuneración y el desarrollo profesional. Los criterios de inclusión se presentan en la Tabla 1.

Tabla 1. Criterios de inclusión de las personas participantes

Criterio	Definición aplicada
Actividad deportiva	Desarrollar activamente la práctica del fútbol durante la temporada 2024/2025.
Contexto geográfico	Desempeñar la actividad futbolística en España.
Categoría deportiva	Participar en una categoría profesional o profesionalizada de ámbito nacional.
Vinculación con la entidad deportiva	Mantener una relación contractual o remunerada con un club o una entidad deportiva.
Experiencia profesional	Contar con experiencia directa en procesos de entrenamiento, competición y organización del trabajo futbolístico.
Participación voluntaria	Aceptar voluntariamente participar en la investigación y autorizar la grabación y el uso científico de la entrevista mediante consentimiento informado.

Nota. Elaboración propia.

De las 16 personas participantes, 13 eran hombres y 3 mujeres. Los participantes hombres estaban vinculados a categorías masculinas nacionales organizadas por la Real Federación Española de Fútbol, mientras que las participantes mujeres competían en categorías femeninas nacionales del fútbol español. Todas las personas entrevistadas realizaban su actividad en contextos de alta dedicación deportiva y mantenían una vinculación contractual o remunerada con clubes o entidades deportivas. Las edades se situaron entre 18 y 29 años y se presentaron agrupadas en rangos para preservar la confidencialidad.

Como se recoge en la Tabla 2, las personas participantes fueron caracterizadas mediante variables generales relacionadas con el sexo/género, el rango de edad, la categoría deportiva y otros aspectos relevantes para contextualizar la muestra. Para preservar el anonimato, cada participante fue identificado/a mediante un código alfanumérico. No se incluyeron datos relativos al club, a la ciudad de residencia, a la trayectoria institucional específica u otros elementos que pudieran facilitar la identificación directa o indirecta de las personas entrevistadas. Además, la edad se presentó en rangos y la categoría deportiva se agrupó de manera amplia, con el propósito de equilibrar la descripción de la muestra y proteger la confidencialidad.

Tabla 2. Caracterización general de las personas participantes

Código	Sexo	Categoría agrupada	Rango de edad	Observaciones
DEP1o	Hombre	RFEF masculina	18-24	Profesional
DEP2o	Hombre	RFEF masculina	25-29	Profesional
DEP3o	Hombre	RFEF masculina	25-29	Profesional
DEP4o	Hombre	RFEF masculina	18-24	Profesional
DEP5o	Hombre	RFEF masculina	25-29	Profesional
DEP6o	Hombre	RFEF masculina	18-24	Profesional
DEP7o	Hombre	RFEF masculina	18-24	Profesional
DEP8o	Hombre	RFEF masculina	18-24	Profesional
DEP9o	Hombre	RFEF masculina	18-24	Profesional
DEP10o	Hombre	RFEF masculina	18-24	Profesional
DEP11o	Hombre	RFEF masculina	25-29	Profesional
DEP12o	Hombre	RFEF masculina	18-24	Profesional
DEP13a	Mujer	RFEF femenina	25-29	Profesional
DEP14o	Hombre	RFEF masculina	18-24	Profesional
DEP15a	Mujer	RFEF femenina	18-24	Profesional
DEP16a	Mujer	RFEF femenina	18-24	Profesional

Nota. Elaboración propia a partir de los datos sociodemográficos recogidos en las entrevistas. Se omiten los clubes, las ciudades de residencia y otros datos potencialmente identificativos para preservar la confidencialidad de las personas participantes.

Procedimiento

El trabajo de campo se desarrolló mediante entrevistas individuales semiestructuradas realizadas en modalidad online a través de Microsoft Teams. Antes de cada entrevista, se informó a las personas participantes sobre los objetivos del estudio, las condiciones de participación, el carácter voluntario de su colaboración y las garantías de confidencialidad y anonimato. Asimismo, se solicitó autorización expresa para la grabación de la entrevista y para el uso académico y científico de la información obtenida.

El reclutamiento se realizó en dos fases. En primer lugar, se intentó contactar con clubes de categorías profesionales y profesionalizadas a través de vías institucionales, solicitando su colaboración para facilitar el acceso a futbolistas que cumplieran los criterios de inclusión. Ante la falta de respuesta de las entidades contactadas, se recurrió a una estrategia de contacto directo con futbolistas a través de redes sociales. Para ello, se enviaron mensajes personalizados en los que se explicaban el propósito de la investigación, el perfil de participantes requerido y las condiciones de participación voluntaria. En total, se contactó a más de 200 futbolistas, tanto hombres como mujeres. Finalmente, 16 aceptaron participar. Este proceso evidencia tanto la dificultad de acceso al colectivo como las posibles reticencias a abordar cuestiones sensibles vinculadas a las condiciones laborales, la precariedad, la protección social o las desigualdades en el fútbol profesional.

Una vez aceptada la participación, se concertó una entrevista individual con cada futbolista. Las entrevistas fueron grabadas con consentimiento previo y posteriormente transcritas íntegramente. Tras la transcripción, el material fue revisado por el equipo investigador y devuelto a las 16 personas entrevistadas para que pudieran ratificar, ampliar, matizar o eliminar cualquier información que considerasen necesaria antes de iniciar el análisis definitivo. Este procedimiento permitió reforzar la calidad del material empírico, garantizar un mayor control por parte de los/as participantes sobre sus testimonios y reducir posibles errores de interpretación.

Instrumento

El instrumento utilizado consistió en un guion de entrevista semiestructurada elaborado *ad hoc* para esta investigación, tomando como referencia un guion previamente desarrollado a partir del marco conceptual del trabajo decente y de las dimensiones propuestas por Ferraro et al. (2018). Tras su traducción al castellano, se adaptó al contexto deportivo y sociolaboral español mediante la eliminación, reformulación e incorporación de preguntas acordes con los objetivos del estudio y con las particularidades de la actividad deportiva en España. A continuación, fue sometido al juicio de cuatro personas expertas —profesoras y profesores con doctorado vinculados a instituciones universitarias—, quienes evaluaron la pertinencia y la claridad de las preguntas, su coherencia con los objetivos de la investigación y su adecuación al contexto. Sus observaciones dieron lugar a ajustes menores, principalmente la supresión y reformulación de algunos ítems. Finalmente, se realizó una entrevista piloto con un deportista profesional español que no formó parte del corpus definitivo, con el propósito de comprobar la comprensión, la secuencia y el funcionamiento general del guion. Los ajustes derivados de esta prueba se incorporaron a su versión definitiva.

La elección de la entrevista semiestructurada respondió a la necesidad de acceder a la experiencia situada y relacional de las personas deportistas, atendiendo no solo a los indicadores formales de empleo, sino también a los sentidos producidos en torno al trabajo, las formas de reconocimiento, las relaciones de poder, las estrategias defensivas y las vivencias de sufrimiento o placer vinculadas a la organización del trabajo (Dejours, 1993, 1998; Dejours & Gernet, 2016). De este modo, la entrevista cualitativa resultó pertinente para explorar los relatos y las producciones de sentido de las personas participantes sobre sus experiencias profesionales (Kvale & Brinkmann, 2015).

Las entrevistas semiestructuradas permitieron captar dimensiones difícilmente reducibles a instrumentos cerrados, especialmente en contextos atravesados por mandatos de masculinidad hegemónica que imponen ideales de fortaleza, resistencia y disponibilidad permanente, lo que dificulta el reconocimiento del error, de la vulnerabilidad y del sufrimiento (Connell & Messerschmidt, 2005). Asimismo, esta estrategia metodológica permitió explorar experiencias vinculadas a la precariedad, el acoso, la violencia, la salud laboral y las desigualdades que configuran las trayectorias profesionales en el fútbol.

El guion se estructuró en dos bloques. El primero consistió en una ficha de caracterización sociodemográfica y profesional, destinada a recoger información sobre edad, género, nivel formativo, lugar de nacimiento y residencia, responsabilidades de cuidado, deporte practicado, categoría competitiva, pertenencia a club o equipo, trayectoria deportiva, dedicación profesional e ingresos vinculados o no a la actividad deportiva. Esta información permitió contextualizar los relatos y caracterizar de forma anónima a las personas participantes.

El segundo bloque incluyó preguntas abiertas organizadas en torno a siete dimensiones del trabajo decente: principios de respeto en las relaciones laborales, carga de trabajo, gratificación laboral, remuneración, protección social, oportunidades de desarrollo profesional y salud y seguridad. Estas dimensiones permitieron explorar aspectos como la confianza en el cuerpo técnico y en el entorno del club, la participación en la toma de decisiones, la percepción de discriminación, la carga horaria, el descanso, la conciliación, el reconocimiento profesional, la suficiencia de la remuneración, los derechos sociales, la protección frente a lesiones, las oportunidades de carrera y los recursos disponibles para preservar la salud física y mental.

El instrumento permitió mantener una base común para todas las entrevistas, garantizando la comparabilidad de los discursos y, al mismo tiempo, introducir preguntas de profundización en función de la trayectoria y de las respuestas de cada participante. De este modo, el guion funcionó como una guía flexible, no como un protocolo cerrado, lo que favoreció la exploración de experiencias concretas y de matices vinculados a la categoría, el género, la trayectoria profesional y la situación contractual de los/as futbolistas.

Análisis de datos

Una vez validadas las transcripciones, se incorporaron al software ATLAS.ti 26, utilizado como herramienta de apoyo para la organización, codificación y sistematización del corpus. El análisis siguió una estrategia temático-categorial, estructurada a partir de las siete dimensiones del trabajo decente propuestas por Ferraro et al. (2018). Esta estrategia se apoyó en los principios del análisis temático, entendido como un método flexible para identificar, organizar e interpretar patrones de significado en datos cualitativos (Braun & Clarke, 2006). Las decisiones sobre la codificación, la agrupación de categorías y la interpretación de los relatos fueron revisadas y discutidas por el equipo investigador. Cuando surgieron diferencias interpretativas, se relevaron conjuntamente los fragmentos correspondientes hasta alcanzar una interpretación compartida y coherente con el corpus y los objetivos del estudio.

La suficiencia del número de participantes se evaluó durante el análisis mediante la comparación progresiva de las entrevistas y el registro de los códigos y categorías identificados. En las entrevistas finales, los relatos reiteraron aspectos ya presentes en el corpus y aportaron ejemplos o matices, pero no dieron lugar a categorías analíticas sustancialmente nuevas en relación con los objetivos del estudio.

El proceso analítico combinó una orientación deductiva, derivada del marco teórico previamente definido, con una lectura reflexiva e interpretativa de los relatos. En coherencia con Braun y Clarke (2019), las categorías no se trataron como unidades meramente descriptivas ni como resultado de una codificación mecánica, sino como construcciones analíticas elaboradas a partir del diálogo entre el marco conceptual, los testimonios de los/as participantes y la interpretación del equipo investigador. Por tanto, no se realizó una codificación abierta y completamente inductiva, sino una categorización estructurada desde las dimensiones del trabajo decente, compatible con la finalidad exploratoria y descriptiva del estudio.

En una primera fase, las respuestas fueron organizadas según las preguntas del guion de entrevista y su correspondencia con las dimensiones teóricas. Posteriormente, se identificaron patrones recurrentes, tensiones, diferencias relevantes y fragmentos significativos relacionados con las condiciones laborales percibidas por los/as futbolistas profesionales. Durante este proceso se elaboraron memos analíticos en ATLAS.ti 26 para registrar ideas emergentes, relaciones entre categorías, decisiones interpretativas y aspectos relevantes para la discusión de los resultados. Estos memos favorecieron la trazabilidad y la reflexividad del análisis, facilitaron la revisión de las decisiones adoptadas y contribuyeron a mantener la coherencia entre los relatos, las categorías construidas y la interpretación de los hallazgos.

El análisis se realizó sobre el conjunto de las 16 entrevistas. Las citas textuales incluidas en el apartado de resultados fueron seleccionadas por su capacidad para ilustrar los patrones interpretativos más relevantes, sin pretender representar de forma exhaustiva la totalidad de las voces individuales. En este sentido, la selección de testimonios no se basó en criterios de frecuencia, sino en su pertinencia analítica para mostrar dimensiones significativas del trabajo decente en el fútbol profesional español.

El rigor interpretativo se sostuvo en la revisión completa y reiterada del corpus, la comparación de los relatos entre las personas participantes, la vinculación de cada interpretación con fragmentos concretos de las entrevistas, la documentación de las decisiones mediante memos analíticos y la discusión de los códigos y categorías por parte del equipo investigador. Asimismo, las transcripciones fueron devueltas a las personas participantes para que pudieran ratificar, ampliar, matizar o eliminar información antes del análisis definitivo. En coherencia con la orientación interpretativa del estudio, no se pretendió producir una lectura neutral de los relatos, sino desarrollar un análisis reflexivo, transparente y fundamentado en el corpus, reconociendo que la comprensión de la experiencia laboral se construye en la relación entre los relatos, el marco teórico y el proceso interpretativo del equipo investigador (Dejours, 2012).

Resultados

El análisis temático-categorial de las 16 entrevistas permitió identificar una valoración ambivalente de las condiciones laborales en el fútbol profesional español. Las personas participantes describieron el fútbol como una actividad altamente gratificante y vocacional, pero también como un espacio laboral atravesado por exigencias intensas, asimetrías en la toma de decisiones, incertidumbre contractual, desigualdades de género y retos relevantes en materia de salud mental, protección social y desarrollo profesional. Los resultados se presentan a partir de las siete dimensiones del trabajo decente utilizadas en el estudio: principios de respeto en las relaciones laborales, carga de trabajo, gratificación laboral, remuneración, protección social, oportunidades de desarrollo profesional y salud y seguridad.

Principios de respeto en las relaciones laborales

En esta dimensión, los discursos muestran una valoración generalmente positiva del clima interno de los equipos. La mayoría de los/as futbolistas entrevistados/as afirmó mantener relaciones adecuadas con compañeros/as, el cuerpo técnico y el staff, destacando la confianza y la cohesión grupal como elementos relevantes para el rendimiento y la convivencia cotidiana. Sin embargo, esta percepción positiva convive con jerarquías internas que limitan la participación efectiva de algunos futbolistas, especialmente de quienes son más jóvenes o cuentan con menor trayectoria en el vestuario.

Uno de los entrevistados lo expresó de la siguiente manera:

“Libre sí que te sientes, pero depende del equipo y del entorno, ya que te tienes que ir ganando esa opinión, porque hay bastantes rangos dentro de un vestuario en el club y no te puedes saltar. Quizás, cuando ya vas teniendo una edad y experiencia, esa opinión te la aceptan más que si tú eres joven y vienes de abajo, que prácticamente no te hacen ni caso” (DEP20).

La toma de decisiones se presenta como un ámbito especialmente jerarquizado. Las decisiones relacionadas con los entrenamientos, la planificación, las cargas de trabajo o las cuestiones deportivas recaen principalmente en el club, la dirección deportiva y el cuerpo técnico. Esta estructura vertical limita la capacidad de incidencia de los/as futbolistas en aspectos que afectan directamente a su actividad profesional. Como señaló otro participante:

“Realmente, en este mundo toman ellos las decisiones, sin consensuarlas con el jugador; lo decide el club junto con la dirección deportiva y te lo transmiten a ti: es unilateral” (DEP11o).

En cuanto a la no discriminación, las personas entrevistadas señalaron, en términos generales, una aceptación positiva de la diversidad en los equipos. No obstante, se observaron matices relevantes: en el fútbol femenino se percibió una mayor normalización de la diversidad afectivo-sexual, mientras que en

el fútbol masculino aparecieron con mayor fuerza dinámicas asociadas a la veteranía, la jerarquía interna y el reconocimiento dentro del grupo. En conjunto, los resultados indican que el respeto interpersonal parece más consolidado que la participación efectiva en las decisiones laborales y organizativas.

Carga de trabajo

La carga de trabajo fue identificada como una de las dimensiones más complejas del trabajo futbolístico. Aunque las entrevistas permiten estimar una dedicación semanal aproximada de entre 30 y 40 horas, los/as participantes subrayaron que esta cifra no refleja plenamente la implicación real que la profesión exige. La carga laboral no se limita al tiempo formal de entrenamiento o de competición, sino que también incluye la preparación física complementaria, la recuperación, la alimentación, el descanso, los desplazamientos, el trabajo psicológico y los hábitos de autocuidado.

Uno de los futbolistas lo explicó así:

“La media semanal de horas depende de lo que cada deportista trabaje por su cuenta, porque a gente que le gusta hacer más trabajo complementario, etc. También me gustaría mencionar que se le da mucha importancia a la alimentación y a las terapias con psicólogos por la elevada carga mental. Entrenas x horas al día, pero luego tienes que estar implicado casi todo el día para ser un buen profesional” (DEP8o).

Los/as participantes señalaron que los clubes suelen ofrecer recursos para la recuperación física y cierta flexibilidad ante necesidades puntuales. Sin embargo, la organización del descanso queda subordinada al calendario competitivo y a la obligación de rendir cada fin de semana. Esta situación reduce el margen de autonomía durante las vacaciones, los descansos y los periodos de desconexión. Además, la dedicación al fútbol afecta a la conciliación familiar y personal, especialmente cuando los/as futbolistas residen lejos de su entorno de origen.

“Depende de la persona; me gusta estar con la familia y mis amigos. Me cuesta estar fuera de mi casa; es complicado porque realmente no llevas una vida normal [...] muchas veces te sientes solo y no tienes a quién acudir aquí, porque al final te mueves siempre en un ambiente de trabajo” (DEP6o).

La planificación de entrenamientos, descansos y calendarios muestra que la carga de trabajo en el fútbol profesional incluye una dimensión invisible y psicosocial que trasciende el tiempo formal de entrenamiento y competición.

Gratificación laboral

La gratificación laboral fue una de las dimensiones mejor valoradas. La totalidad de las personas entrevistadas vinculó el fútbol con la realización personal, la identidad profesional y la satisfacción de dedicarse a una actividad vocacional. Para los/as participantes, el fútbol no es únicamente una ocupación remunerada, sino también una fuente de sentido, orgullo y pertenencia.

Una de las futbolistas lo expresó del siguiente modo:

“Para mí es un sueño y un privilegio poder dedicarme al deporte, me siento muy orgullosa y realizada en este trabajo porque al final es algo que me gusta; me ayuda a estar saludable y competir” (DEP13a).

No obstante, esta elevada identificación con la profesión también puede constituir un factor de vulnerabilidad. La centralidad del fútbol en la identidad personal puede dificultar la transición laboral al finalizar la carrera deportiva o ante una lesión, una no renovación contractual o una pérdida de rendimiento. Asimismo, los/as participantes señalaron una brecha entre la gratificación personal y el reconocimiento social recibido. Aunque existe una valoración social del fútbol, muchos discursos indican que el trabajo cotidiano queda invisibilizado, especialmente en categorías con menor exposición mediática.

“En el fútbol estamos acostumbrados a ver lo que se transmite en la televisión, pero el fútbol en categorías inferiores no es lo mismo, no es todo lujos o sueldos altos [...] Nadie te ve trabajar entre semana, entonces creo que realmente no está bien valorado el trabajo del futbolista y realmente no se ve todo el trabajo que hay detrás” (DEP3o).



En conjunto, los relatos muestran que la gratificación laboral se relaciona con la realización personal, la identidad profesional y el sentido de pertenencia, aunque convive con una percepción limitada del reconocimiento del trabajo cotidiano y con incertidumbres vinculadas a la continuidad y la finalización de la carrera deportiva.

Remuneración

La remuneración emergió como una dimensión especialmente heterogénea y problemática. Para buena parte de las personas participantes, el fútbol constituía la principal o única fuente de ingresos; sin embargo, otras debían compaginarlo con otra actividad profesional, ya fuera porque la remuneración resultaba insuficiente, ya fuera para disponer de mayor estabilidad laboral y preparar su futuro profesional. Las remuneraciones declaradas mostraron diferencias muy amplias entre los participantes y las categorías. En los casos más precarios, un futbolista manifestó percibir aproximadamente 300 euros mensuales (DEP10o), mientras otro señaló:

“Dando por hecho que cobramos diez meses, te diría unos 5.000 euros anuales solamente” (DEP3o).

En este último caso, el participante explicó que su ocupación principal era la consultoría tecnológica y que concebía el fútbol como una actividad compatible con un empleo más estable:

“Yo no aspiro a crecer más profesionalmente. Quiero vivir el presente ahora y disfrutar del fútbol como hobby mientras tengo otro trabajo más estable” (DEP3o).

Incluso entre quienes consideraban que su remuneración les permitía vivir adecuadamente, la suficiencia económica se veía condicionada por el apoyo familiar o por los gastos asumidos por el club. Un futbolista que percibía aproximadamente 18.000 euros anuales mediante un contrato de diez meses indicó:

“Tengo una remuneración fija anual de unos 18.000 euros en un contrato de diez meses, pero también hay una prima en caso de ascenso, etc. (...). Actualmente sí que me permite vivir con independencia de mis padres. Vivo en su casa. No tengo gastos de alquiler ni de comida [...] y ayudo aportando dinero a la casa” (DEP1o).

Este relato muestra que la percepción de independencia económica no siempre implicaba la autonomía residencial ni la plena asunción de los costes de vida. De manera semejante, las futbolistas explicaron que la vivienda, la alimentación y otros servicios proporcionados por los clubes resultaban determinantes para que el salario fuese suficiente:

“Ahora sí, porque el club nos paga muchos gastos, y los principales, como el piso; pero si no, sería muy difícil ahorrar. Ahora me da para vivir bien al mes y poder ahorrar un poco, pero sin exageraciones ni lujos” (DEP13a).

Otra participante relacionó la suficiencia de la remuneración con su situación vital actual y expresó dudas sobre su adecuación ante futuras responsabilidades familiares:

“Actualmente, por el nivel de vida que llevo, sin cargas económicas ni hijos, sí se puede vivir bien, ya que el club me paga el piso y muchas cosas; pero si el día de mañana tienes que mantener una familia y pagarte tu propio piso, creo que es insuficiente” (DEP16a).

Los relatos evidenciaron asimismo una tensión entre la seguridad económica inmediata que proporciona el contrato y la incertidumbre respecto de las temporadas posteriores. El salario fijo se mantenía habitualmente durante la vigencia contractual, incluso cuando el/la futbolista no participaba en los partidos o estaba lesionado/a. No obstante, la retribución variable podía depender de goles, minutos disputados, partidos, ascensos u otros resultados deportivos. Además, el rendimiento condicionaba las posibilidades de renovación, la continuidad en el club y las condiciones económicas futuras:

“La bajada de rendimiento no influye inmediatamente en tu contrato de este año [...] pero sí me preocupa, porque normalmente, en estas categorías, cuando firmas un contrato, es de un año. Entonces, si tu rendimiento es bajo,

quizás se ve repercutido en el año siguiente a la hora de encontrar equipo” (DEP2o).

La dependencia del rendimiento se expresó de manera especialmente directa en otro relato:

“Solo tengo contrato para este año y el año que viene dependerá de lo que haga este año. Si meto muchos goles, seguramente triplicaré mi sueldo, pero si no juego nada, tendré que bajarlo. Entonces, depende directamente de tu rendimiento” (DEP14o).

A esta temporalidad se añadían los gastos asumidos personalmente para desarrollar la actividad y mantener el rendimiento. La disponibilidad de fisioterapia, nutrición, psicología, preparación física, gimnasio, material, alojamiento o transporte variaba considerablemente entre los clubes. Un participante explicó:

“Normalmente, todos los gastos eran míos: el alquiler de la casa, la comida, el transporte o hasta fisioterapeutas que quiero coger por mi cuenta. El club siempre proporciona un pequeño gimnasio o un fisio, pero muchas veces no es suficiente para estar bien atendido; entonces, para tener una atención más rápida y personalizada, suelo recurrir a cosas externas” (DEP5o).

En otros casos, los clubes asumían la mayor parte de estos gastos, lo que incrementaba sustancialmente el valor efectivo de la remuneración. Por tanto, cantidades salariales similares podían traducirse en condiciones materiales muy distintas según los recursos y servicios que cada entidad proporcionaba.

Finalmente, las participantes señalaron diferencias retributivas respecto del fútbol masculino. Aunque relacionaron esta desigualdad con factores como la categoría, la representación, la visibilidad, los patrocinios y los recursos generados por los clubes, también destacaron que futbolistas masculinos de categorías inferiores podían percibir cantidades superiores:

“Si fuese del género masculino, cobraría más del triple que mi salario actual [...]. Muchos jugadores de cuarta división española cobran más que nosotras, que estamos en segunda división, aunque al final hacemos el mismo trabajo. Igual, el problema radica en lo que generamos nosotras y en lo que generan ellos, y en el presupuesto que tiene el club” (DEP13a).

En conjunto, los relatos muestran que la remuneración no puede evaluarse únicamente a partir del salario nominal. Su adecuación depende también de la duración del contrato, de la composición fija o variable de los ingresos, de los costes asumidos por el club, de las inversiones personales necesarias para mantener el rendimiento, del apoyo familiar, de las responsabilidades económicas y de las posibilidades de continuidad profesional. De este modo, la estabilidad proporcionada durante la vigencia del contrato convive con importantes desigualdades entre categorías y clubes, así como entre el fútbol masculino y femenino, y con una elevada incertidumbre respecto del futuro laboral.

Protección social

La protección social recibió una valoración ambivalente. Por un lado, los/as futbolistas reconocieron la existencia de mecanismos formales de protección, especialmente en caso de lesión, baja médica, atención sanitaria o seguros asociados a la práctica profesional. Por otro lado, manifestaron cierto desconocimiento del alcance concreto de sus derechos sociales, permisos, vacaciones, cotización y prestaciones.

Uno de los participantes lo expresó así:

“A la baja médica sí tenemos derecho, yo estuve lesionado en verano por una rotura de aductor y tuve una baja médica de cuatro semanas. Las vacaciones no las tienes como tal, porque son desde cuando se termina la temporada hasta el inicio de la siguiente, pero esas vacaciones no son pagadas” (DEP9o).

La principal preocupación radica en la protección a medio y largo plazo. Los/as participantes son conscientes de que la carrera deportiva es breve y difícilmente permite sostener, por sí sola, una trayectoria contributiva suficiente hasta la jubilación. Esta preocupación se relaciona directamente con la necesidad de formación paralela y de preparación para una segunda carrera profesional.

“Yo creo que, dedicándote solamente al fútbol, sería muy difícil llegar, ya que dependes de tu físico y tendrías que compaginarlo después con algún otro trabajo; por eso, la mayoría de las futbolistas tenemos estudios para cuando termine nuestra carrera deportiva” (DEP15a).

En conjunto, los relatos muestran que la protección social se asocia no solo con la atención de lesiones durante la carrera deportiva, sino también con el conocimiento de los derechos laborales, la cobertura mediante seguros, la cotización y la preparación para la transición profesional.

Oportunidades de desarrollo profesional

Las/os futbolistas entrevistados/as percibieron oportunidades de desarrollo en el fútbol, especialmente gracias a la existencia de categorías, ligas y competiciones que permiten progresar deportivamente. Sin embargo, señalaron que el acceso a los niveles profesionales estaba reservado a un número reducido de futbolistas y estaba condicionado por el rendimiento, los minutos disputados, la visibilidad y la disponibilidad de contratos. Por ello, el desarrollo profesional se configuró como un proceso vinculado a un mercado laboral competitivo, exigente y marcado por la incertidumbre. Uno de los participantes describió esta competencia en los siguientes términos:

“Te diría que hay bastantes ligas para poder crecer, pero solo llega un grupo muy reducido de personas. Mucha gente juega al fútbol, pero muy poca se dedica a ello de forma profesional porque es difícil y no hay oportunidades para cubrir a tanta gente. [...] Es un poco como los juegos del hambre: al final, el que tenga un poco de suerte, esté bien preparado y se lo haya ganado tiene que pelearse con todos los equipos y todos los jugadores para encontrar sitio. Entonces, creo que oportunidades de sobra no hay” (DEP20).

En este contexto, las expectativas de progresión aparecieron estrechamente vinculadas a objetivos deportivos inmediatos y a su posible repercusión contractual:

“Mis expectativas este año son ascender de categoría con el club y así poder mejorar el contrato el año que viene jugando más minutos” (DEP10).

La transición posterior a la carrera deportiva constituyó otro elemento central de esta dimensión. Buena parte de los/as participantes manifestó la necesidad de preparar una trayectoria laboral alternativa mediante estudios o formación paralela. Una de las futbolistas explicó:

“Siempre he tenido claro que quería dedicarme a algo vinculado al deporte. Tengo pensado vivir del fútbol y, después, como tengo la carrera de CAFYD y un posgrado en actividad física, me gustaría reorientar mi vida profesional por esos estudios, orientada a trabajar como preparadora física de un club en vez de como jugadora, pero siempre vinculada al deporte y, en este caso, al fútbol” (DEP16a).

No obstante, la formación académica no eliminaba por completo la incertidumbre ante la retirada. Uno de los participantes anticipó dificultades para incorporarse a un ámbito profesional distinto debido a la falta de experiencia laboral fuera del fútbol:

“Quizás meterme en la rueda del mercado laboral va a ser difícil porque, al final, nosotros venimos de tener cero experiencias laborales en nuestro sector y, sin experiencia laboral, a ver quién te contrata. Pero el hecho de estar vinculado al fútbol también te abre muchas puertas en otros sectores” (DEP20).

En otros casos, la compatibilización del fútbol con los estudios o con otro empleo ya constituía una forma de preparar la transición:

“Creo que en estas categorías es necesario compaginar el fútbol con otro trabajo para poder reorientar tu vida después, tener una educación o unos estudios que te avalen para el día de mañana, cuando dejes de tener esta actividad futbolística” (DEP30).

En conjunto, los relatos muestran que el desarrollo profesional no se limita a la progresión entre categorías o a la mejora de los contratos, sino que también abarca la preparación para la retirada. Los estudios, la formación deportiva y la experiencia laboral paralela se presentaron como recursos que los/as participantes utilizaron para afrontar la incertidumbre sobre la duración de sus carreras.

Salud y seguridad

Las experiencias relacionadas con la salud y la seguridad variaron en función de los recursos y del grado de profesionalización de los clubes. Algunos/as participantes describieron una amplia cobertura de la atención física, que incluía personal médico, fisioterapia, instalaciones y materiales para la prevención y la recuperación de lesiones. Uno de los futbolistas señaló:

“Dentro del club disponemos de todo: médico, dos fisios y todo el material necesario. Cualquier cosa que necesitemos, el club está dispuesto a dejárnoslo y prestárnoslo todo el material” (DEP1o).

Sin embargo, esta disponibilidad no fue uniforme. En algunos clubes, el número de profesionales resultaba insuficiente para atender de forma personalizada a toda la plantilla, por lo que los/as futbolistas recurrían a servicios externos:

“Normalmente suelen tener gimnasio, fisio, etcétera, y el nutricionista se paga aparte. Pero, claro, realmente son dos fisios para 25 jugadores. Entonces, te tienes que buscar algo fuera para complementar un poco y poder cubrir tus necesidades” (DEP2o).

En los clubes con menos recursos, las personas participantes reconocieron la cobertura de la atención básica, aunque señalaron que una parte de los gastos debía ser asumida individualmente:

“Mi club es pequeño y, al final, hacen lo que pueden con el dinero que tienen. Muchos costes nos los tenemos que pagar nosotros, pero lo mínimo para garantizar una seguridad y una buena salud sí que lo cumplen. [...] Lo mínimo, que son los médicos, lo tienen” (DEP10o).

En comparación con la atención física, la incorporación del apoyo psicológico mostró una mayor variabilidad. Mientras algunos clubes disponían de profesionales de la psicología, en otros no estaba integrado en su estructura. Uno de los participantes explicó:

“No tenemos psicólogo en el club, pero el resto de las cosas, como instalaciones y material, sí son buenas para garantizar la seguridad. Siempre se puede mejorar un poco, como introducir a un psicólogo por si lo necesitas y no tener que pagarlo tú aparte, pero eso depende mucho de la economía del club” (DEP4o).

Esta desigual disponibilidad resultó especialmente relevante ante los relatos sobre el impacto psicológico de la presión competitiva y de la exposición pública. Uno de los futbolistas describió su experiencia en los siguientes términos:

“Para mí ha sido muy duro jugar como futbolista en algunas épocas, y en estos años los peores momentos de mi vida a nivel personal han sido por el fútbol, ya que estás muy expuesto a las críticas y opiniones de la gente, y eso te puede afectar. [...] Hay muchísima toxicidad en el fútbol. En cuanto a las redes sociales, he recibido insultos y amenazas. [...] Muchas veces me quedo prácticamente todos los días del año en mi casa para que nadie me vea, para que nadie me juzgue, para que nadie opine sobre mí, y realmente eso se lleva mal” (DEP2o).

Este relato muestra que la presión competitiva, la evaluación pública, las críticas externas y la exposición digital pueden afectar significativamente al bienestar psicológico de los/as futbolistas. Mientras que las lesiones físicas solían contar con respuestas organizativas más claramente identificables, la atención psicológica dependía en mayor medida de los recursos de cada club y, en algunos casos, de la iniciativa

y la financiación individuales del/de la deportista. En el fútbol femenino también se identificaron avances en la consideración de factores fisiológicos específicos en la planificación de las cargas de entrenamiento. Una de las futbolistas explicó:

“Al levantarnos, nos hacen un cuestionario de bienestar y nos preguntan sobre la regla, nuestro estado de ánimo, las horas de descanso, etcétera. Entonces, dependiendo de si estamos en el periodo o no, nos asignan unos entrenamientos u otros; se tiene en cuenta todo eso” (DEP13a).

Asimismo, los relatos no mostraron una percepción generalizada respecto del consumo de sustancias dopantes en las categorías analizadas. No obstante, uno de los participantes señaló haber conocido casos de conductas adictivas relacionadas con el juego y las vinculó con las exigencias físicas y psicológicas de la actividad:

“No creo que seas más propenso a jugar al fútbol a ese tipo de adicciones, pero sí que he visto compañeros con adicciones al tema del juego, quizás con mucha ansiedad por comer o comer mal. Me imagino que todo eso es por llevar el cuerpo y la cabeza al límite” (DEP2o).

En conjunto, los relatos evidenciaron una protección desigual de la salud y la seguridad, en función de los recursos y del grado de profesionalización de los clubes. Aunque la atención médica y fisioterapéutica, así como el material, generalmente aparecían más consolidados, su disponibilidad y suficiencia variaban entre entidades y, en ocasiones, obligaban a los/as futbolistas a asumir gastos adicionales. La atención psicológica presentaba una institucionalización más irregular, pese a la presencia de experiencias de presión competitiva, exposición pública y malestar emocional. Junto con ello, la consideración del ciclo menstrual en la planificación de las cargas representó una práctica emergente en el fútbol femenino, mientras que las referencias al dopaje fueron escasas y las conductas adictivas se vincularon principalmente al juego y a las exigencias físicas y psicológicas percibidas por los/as participantes.

Síntesis de resultados

La Tabla 3 resume los principales hallazgos y los matices relevantes identificados en las siete dimensiones del trabajo decente.

Tabla 3. Síntesis de los principales hallazgos según las dimensiones del trabajo decente

Dimensión	Principales hallazgos encontrados en las entrevistas	Matices relevantes
Remuneración	Se identificaron diferencias importantes en las condiciones económicas, con situaciones de dependencia del salario futbolístico, ingresos insuficientes o la necesidad de compatibilizar el fútbol con otras actividades.	Las experiencias variaron según la categoría, el género y el grado de profesionalización.
Protección social	Las entrevistas mostraron incertidumbre respecto a contratos, cotizaciones, bajas, lesiones y la continuidad laboral.	Algunos discursos reflejaron desconocimiento de los derechos laborales y de las coberturas reales.
Carga de trabajo	Se observaron elevadas exigencias de disponibilidad, entrenamiento, desplazamiento y competición, con impacto en la vida personal y en la vida formativa.	La dedicación exigida no siempre se correspondía con el reconocimiento económico o contractual.
Salud y seguridad	Los relatos combinan riesgos físicos, la salud mental, la presión competitiva y las necesidades específicas de género. La atención psicológica aparece menos institucionalizada que la atención física.	Esta dimensión articula riesgos físicos, psicológicos y organizativos, con especial relevancia para la salud mental, la presión competitiva y la planificación de cargas de trabajo con perspectiva de género.
Oportunidades de desarrollo profesional	Las personas entrevistadas expresaron preocupación por la continuidad de sus carreras deportivas y por las opciones laborales tras el fútbol.	La formación y la planificación de la transición profesional se presentaron como elementos desiguales.
Principios de respeto en las relaciones laborales	Se identificaron experiencias de falta de reconocimiento institucional, social o profesional, especialmente en contextos menos consolidados.	El reconocimiento simbólico no siempre se traduce en condiciones laborales dignas.
Gratificación laboral	A pesar de las dificultades, el fútbol fue descrito como una actividad vocacional, una fuente de identidad, satisfacción y realización personal.	La gratificación subjetiva puede convivir con la precariedad, los sacrificios y la normalización de condiciones laborales exigentes.

En conjunto, los resultados muestran que el fútbol profesional español combina elementos compatibles con el trabajo decente —como la gratificación vocacional, el clima relacional positivo y la disponibilidad de recursos físicos y médicos— con déficits relevantes en la participación, la carga invisible, la estabilidad económica, la igualdad salarial, la protección social a largo plazo, la salud mental y la transición

profesional. Las diferencias de género no se manifiestan principalmente como discriminación directa en el trato cotidiano, sino como desigualdades estructurales vinculadas a los ingresos, la visibilidad, la profesionalización y la adaptación de las condiciones de trabajo a las necesidades específicas de las futbolistas.

Discusión

Los resultados de este estudio, a partir de la muestra analizada, permiten observar que el fútbol profesional y profesionalizado español constituye un espacio laboral complejo, en el que conviven elementos compatibles con el trabajo decente y déficits relevantes en la gestión de las condiciones laborales. Los/as futbolistas entrevistados/as describen su profesión como altamente gratificante, vocacional y socialmente significativa, pero también como una actividad marcada por la incertidumbre, la carga invisible, la desigualdad de género, la limitada participación en la toma de decisiones, la exposición a riesgos de lesión y la insuficiente protección de la salud mental. Por tanto, los discursos recogidos sugieren la necesidad de analizar el fútbol profesional no solo como espectáculo, mercado o práctica de rendimiento, sino también como un ámbito de trabajo que exige políticas específicas de gestión deportiva, relaciones laborales, prevención de riesgos y protección social.

Esta lectura laboral puede reforzarse desde las perspectivas sociológicas, jurídicas y organizativas. Desde la sociología del deporte, Bourdieu (1981) permite comprender el deporte como un campo social específico, atravesado por relaciones de poder, jerarquías, capitales, disposiciones corporales y formas de legitimación que no se reducen al juego ni al rendimiento. En esta línea, el fútbol profesional se configura como un espacio en el que el cuerpo, la trayectoria, el reconocimiento, la disciplina y la disponibilidad operan como recursos centrales para la inserción y la permanencia en el campo deportivo. Asimismo, García Ferrando (1990) subraya que el deporte moderno forma parte de las sociedades contemporáneas como fenómeno cultural, económico, institucional y de masas. En el ámbito español, esta interpretación se ve reforzada por el Real Decreto 1006/1985, que regula la relación laboral especial de los/as deportistas profesionales, y por la Ley 39/2022 del Deporte, que retoma esta definición y precisa que la condición de deportista profesional es personal e independiente de la calificación de la competición. Analizar a los/as futbolistas como trabajadores/as no constituye, por tanto, una extrapolación externa al deporte, sino una consecuencia sociológica, organizativa y normativa de la profesionalización del campo futbolístico.

En relación con el respeto en las relaciones laborales, los hallazgos indican que un buen clima interno no garantiza, por sí solo, relaciones plenamente participativas. Las entrevistas reflejan relaciones generalmente positivas con compañeros/as, cuerpo técnico y staff, lo que confirma la importancia de la cohesión y del entorno grupal en el rendimiento deportivo, en línea con López-Gajardo et al. (2022). Sin embargo, la existencia de jerarquías internas y de una toma de decisiones predominantemente vertical muestra que la participación de los/as futbolistas en cuestiones que afectan a su trabajo cotidiano sigue siendo limitada. Este resultado es relevante porque el trabajo decente no se reduce a la ausencia de conflicto o de discriminación directa, sino que también requiere voz, diálogo y capacidad de incidencia en la organización del trabajo (OIT, 1999, 2019). Esta cuestión dialoga, además, con el Real Decreto 1006/1985, que reconoce el derecho de los/as deportistas profesionales a manifestar libremente sus opiniones sobre temas relacionados con su profesión, aunque dentro de los límites derivados de la relación contractual y de las regulaciones colectivas.

La carga de trabajo se considera una de las dimensiones más significativas desde la perspectiva de la gestión deportiva. Los/as futbolistas no solo entrenan y compiten, sino que mantienen una disponibilidad casi permanente vinculada a la preparación física, la recuperación, la alimentación, el descanso, los desplazamientos, el autocuidado y la exposición pública. Este hallazgo coincide con lo señalado por la OIT (2019), que indica que el tiempo de trabajo en el deporte profesional excede el momento competitivo e incluye entrenamientos, viajes y otros compromisos asociados a la actividad. También se relaciona con la literatura internacional sobre carga deportiva, que advierte que la relación entre carga, recuperación y riesgo de lesión debe analizarse de forma integrada, considerando tanto las demandas externas del entrenamiento y la competición como la respuesta individual del/de la deportista (Soligard et al., 2016).



La legislación española permite reforzar esta interpretación. El Real Decreto 1006/1985 establece que la jornada del/de la deportista profesional comprende tanto la prestación efectiva ante el público como el tiempo bajo las órdenes directas del club o entidad deportiva para el entrenamiento o la preparación física y técnica. Sin embargo, la misma norma excluye del cómputo de la jornada máxima determinados tiempos de concentración y de desplazamiento, salvo que estén regulados por la negociación colectiva. Esta tensión es coherente con los resultados del presente estudio, que evidencian una brecha entre la jornada formalmente reconocida y la dedicación real que la profesión exige. Asimismo, la Ley 39/2022 reconoce la necesidad de proteger la salud física y psicológica de las personas deportistas, identificar riesgos comunes y específicos, y atender a las diferentes necesidades de mujeres y hombres. En consonancia con este marco, la OIT considera que las lesiones, las enfermedades y los problemas de salud mental constituyen riesgos laborales habituales en el deporte (OIT, 2019). Por tanto, la lesión no debe entenderse únicamente como una contingencia deportiva o biomédica, sino también como un riesgo laboral asociado a la organización del entrenamiento, la competición, la recuperación, el descanso y la disponibilidad corporal exigida por el fútbol profesional.

La aportación específica de este estudio consiste en mostrar que parte de esa carga permanece invisibilizada como trabajo. Los relatos de los/as futbolistas evidencian una distancia entre lo prescrito y lo real: entre aquello que el contrato, la planificación o la jornada formal reconoce y aquello que la persona deportista moviliza efectivamente para sostener el rendimiento. Esta brecha puede interpretarse desde la psicodinámica del trabajo, en la medida en que Dejours (2012) diferencia entre trabajo prescrito y trabajo real, subrayando que la actividad efectiva moviliza el cuerpo, la subjetividad, la inteligencia práctica y las estrategias de defensa frente a las exigencias organizativas. En el fútbol profesional, esta distancia se manifiesta en rutinas de autocuidado, renuncias personales, presión por mantener la disponibilidad física, gestión del dolor, miedo a perder oportunidades y dificultad para desconectarse. Por ello, la carga de trabajo debe entenderse también como un riesgo psicosocial y organizativo, no solo como una variable fisiológica de entrenamiento.

La gratificación laboral constituye, al mismo tiempo, una fortaleza y una fuente potencial de vulnerabilidad. Los/as participantes mostraron una elevada identificación vocacional con el fútbol, asociada al compromiso, al sentido de pertenencia y a la motivación profesional. Este resultado coincide con la caracterización del fútbol profesional como una ocupación atravesada por la pasión, una fuerte identidad laboral y, simultáneamente, por la inseguridad de una carrera breve y competitiva (Roderick, 2006). Desde la Psicodinámica del Trabajo, esta ambivalencia puede comprenderse a partir de la relación entre placer y sufrimiento: el trabajo puede contribuir a la construcción de la identidad y a la realización personal, pero también puede convertirse en una fuente de sufrimiento cuando las exigencias organizativas desbordan las posibilidades de afrontamiento, reconocimiento y transformación de las condiciones de trabajo (Dejours, 1998; Dejours & Gernet, 2016). En este sentido, la identificación vocacional con el fútbol puede favorecer una intensa movilización subjetiva (Dejours, 2012) y, al mismo tiempo, contribuir a la normalización de cargas excesivas, de una disponibilidad permanente o de condiciones laborales insuficientes, como si fueran sacrificios inherentes a la profesión. Desde el enfoque del trabajo decente, la realización subjetiva proporcionada por la profesión no elimina la necesidad de garantizar condiciones de trabajo dignas, saludables y sostenibles.

La remuneración es una de las dimensiones en las que los límites del trabajo decente se observan con mayor claridad. Aunque varios/as participantes consideraron que sus ingresos les permitían sostenerse durante la vigencia del contrato, los relatos evidenciaron una preocupación constante por la temporalidad contractual, la dependencia del rendimiento y la incertidumbre económica futura. Esta situación coincide con lo observado por Roderick (2006), quien señala que la experiencia laboral de los futbolistas profesionales se encuentra atravesada por la corta duración de los contratos, la competencia por conservar un lugar en el mercado y la vulnerabilidad asociada a las lesiones, al envejecimiento y a la disminución del rendimiento. Asimismo, la OIT (2019) advierte que la brevedad de las carreras deportivas, la inseguridad de los ingresos y la insuficiente protección tras la retirada constituyen desafíos relevantes para el trabajo decente en el deporte profesional. En el contexto español, el Real Decreto 1006/1985 establece que la retribución de los/as deportistas profesionales será la pactada en convenio colectivo o en contrato individual y reconoce como salario las percepciones recibidas del club o entidad deportiva por la prestación de sus servicios profesionales. Sin embargo, el reconocimiento formal de la remuneración no garantiza, por sí mismo, su suficiencia, estabilidad ni previsibilidad a medio y largo plazo. En

consecuencia, la seguridad económica de los/as futbolistas no depende únicamente de percibir un salario durante la temporada, sino también de la duración del contrato, de la continuidad profesional y de la capacidad para afrontar los periodos de transición entre clubes o los posteriores a la retirada.

En la muestra analizada, y con la cautela necesaria dada la reducida muestra de mujeres entrevistadas, la desigualdad retributiva entre el fútbol femenino y el masculino emerge como un hallazgo relevante. Desde la sociología del deporte, esta situación puede comprenderse como expresión de una distribución desigual de capitales económicos, simbólicos y mediáticos en el campo futbolístico. En esta línea, la Fédération Internationale de Football Association (FIFA, 2025) ha señalado diferencias relevantes en salarios, duración de los contratos y asistencia a los partidos, lo que evidencia que la profesionalización del fútbol femenino avanza de forma desigual y que muchas jugadoras siguen dependiendo de ingresos insuficientes o inestables para sostener su carrera deportiva. Estos relatos apuntan a que, desde la gestión deportiva, la igualdad retributiva debería abordarse como parte de una política progresiva de profesionalización y no solo como consecuencia automática del crecimiento comercial del fútbol femenino.

La protección social y las oportunidades de desarrollo profesional están estrechamente relacionadas. Los resultados muestran que los/as futbolistas disponen de ciertos mecanismos de protección durante la etapa activa, especialmente ante lesiones o situaciones médicas, pero también revelan desconocimiento sobre derechos laborales, permisos, vacaciones, seguros, cotización y protección futura. Por tanto, la protección social no debería circunscribirse a la atención inmediata de las lesiones ni finalizar con la etapa competitiva, sino que también debería comprender el acceso a la información laboral y el acompañamiento durante las transiciones profesionales. Esta cuestión adquiere especial relevancia porque la carrera futbolística es breve y vulnerable a interrupciones derivadas de lesiones, de no renovaciones o de disminuciones en el rendimiento. La OIT (2019) subraya la importancia de la protección social y del desarrollo de competencias en el deporte profesional, especialmente ante las carreras cortas y las transiciones laborales tempranas. Asimismo, Stambulova et al. (2021) señalan que las transiciones deportivas deben comprenderse como procesos que involucran dimensiones deportivas, psicológicas, psicosociales, académicas y laborales, cuyo afrontamiento depende tanto de los recursos personales como del apoyo del entorno. En el presente estudio, la formación académica y el desarrollo de una trayectoria laboral paralela se presentaron como estrategias de protección frente a la retirada. Sin embargo, aunque algunos relatos situaron la reorientación profesional en términos de mérito, formación y actitud individual, las posibilidades efectivas de desarrollar una doble carrera también estaban condicionadas por el tiempo disponible, la suficiencia económica, el apoyo de los clubes y las desigualdades de género. Desde la gestión deportiva, ello pone de manifiesto la necesidad de desarrollar mecanismos sistemáticos de información sobre derechos, programas de doble carrera, formación continua, orientación laboral y acompañamiento durante y después de la retirada, para evitar que la preparación para la etapa postdeportiva dependa exclusivamente de la iniciativa individual.

La salud mental aparece en los relatos como un ámbito menos institucionalizado que la atención física o médica. Este resultado dialoga con la revisión sistemática de Rice et al. (2016), que señala la vulnerabilidad de los/as deportistas de élite ante problemas de salud mental vinculados a lesiones, sobreentrenamiento, burnout, dificultades de rendimiento y factores no deportivos. Asimismo, el consenso del Comité Olímpico Internacional sobre salud mental en deportistas de élite destaca la relevancia del estigma, de la cultura deportiva, de la búsqueda de ayuda y de las condiciones del entorno competitivo para comprender estos problemas (Reardon et al., 2019). En esta línea, Viego et al. (2026) advierten que el síndrome de burnout en ocupaciones vinculadas al deporte no debe analizarse únicamente como un problema psicológico individual, sino como un fenómeno asociado a las demandas laborales, la presión competitiva, la carga crónica, el reconocimiento, las condiciones organizativas y la sostenibilidad de la carrera. Desde esta perspectiva, los resultados del estudio sugieren que la gestión de la salud en los clubes debería ampliarse: no basta con preservar la disponibilidad física del/de la futbolista, sino que es necesario incorporar protocolos estables de apoyo psicológico, de prevención de riesgos psicosociales y de acompañamiento en momentos críticos de la trayectoria deportiva.

Los hallazgos también evidencian que las desigualdades de género no siempre se manifiestan como discriminación directa en el trato cotidiano, sino como desigualdades estructurales en ingresos, visibilidad, profesionalización, estabilidad contractual y adaptación de las condiciones de trabajo. Este resultado desplaza el análisis desde la experiencia interpersonal hacia la organización del sistema deportivo. Las futbolistas entrevistadas pueden percibir un buen clima interno y, al mismo tiempo, estar insertas en

un mercado laboral con salarios más bajos, menor reconocimiento y menos oportunidades de desarrollo. La Ley 39/2022 resulta relevante en este punto al situar la igualdad efectiva en el deporte como principio de actuación pública y al reconocer la necesidad de atender a las necesidades diferenciadas de mujeres y hombres en materia de protección de la salud. La incorporación del ciclo menstrual en la planificación de cargas, mencionada en algunos relatos, representa un avance en la gestión con perspectiva de género, pero también evidencia que las organizaciones deportivas aún están en proceso de adaptar sus estructuras a las necesidades específicas de las mujeres deportistas.

Por otra parte, la ausencia de una percepción generalizada del consumo de sustancias dopantes no debe interpretarse como ausencia de riesgos para la salud. Aunque las referencias fueron puntuales y no permiten establecer su prevalencia, algunos relatos mencionaron conductas adictivas relacionadas con el juego, ansiedad y otras formas de malestar vinculadas por los/as participantes con las exigencias físicas y psicológicas de la actividad. Estos hallazgos son coherentes con el consenso del Comité Olímpico Internacional, que incluye las adicciones a sustancias y las conductas adictivas entre los problemas que deben considerarse en la protección de la salud mental de los/as deportistas de élite (Reardon et al., 2019).

En conjunto, los resultados permiten ampliar la comprensión del trabajo decente en el fútbol profesional y profesionalizado español, al mostrar que la calidad del empleo no depende únicamente de la existencia de un contrato o de un salario, sino también de la participación, la estabilidad, la suficiencia retributiva, la protección social, la salud integral, la igualdad de género, la conciliación y la prevención de riesgos. Desde la gestión deportiva, estos hallazgos sugieren la necesidad de instrumentos sistemáticos para el seguimiento de las condiciones laborales, así como de políticas orientadas a la construcción de entornos de trabajo seguros, participativos, equitativos y sostenibles.

Este estudio presenta algunas limitaciones. En primer lugar, la muestra fue intencional y limitada a 16 futbolistas, por lo que los resultados no pretenden ser estadísticamente generalizables. En segundo lugar, el reducido número de mujeres participantes exige interpretar con cautela los resultados relativos a las desigualdades de género. En tercer lugar, el reclutamiento a través de redes sociales pudo favorecer la participación de futbolistas con mayor disposición a hablar sobre sus condiciones laborales. Finalmente, los datos se basan en percepciones y relatos de los/as participantes, por lo que futuras investigaciones podrían contrastarlos con fuentes documentales, convenios, contratos, datos salariales y entrevistas a clubes, sindicatos, cuerpos técnicos y representantes.

Conclusiones

El estudio permitió analizar las condiciones de trabajo en el fútbol profesional español desde el marco del trabajo decente, incorporando las percepciones de 16 futbolistas profesionales. Los resultados evidenciaron una realidad laboral ambivalente, en la que convivieron elementos positivos vinculados a la gratificación profesional, la cohesión grupal, el clima relacional y la disponibilidad de recursos físicos y médicos, junto con limitaciones relevantes en materia de participación, estabilidad económica, protección social, igualdad de género, salud mental y desarrollo profesional.

En relación con el objetivo general, la investigación mostró que el fútbol profesional español no puede comprenderse únicamente como espectáculo deportivo, actividad económica o espacio de rendimiento, sino también como un ámbito de trabajo regulado, organizado y jerarquizado. Desde esta perspectiva, el enfoque de trabajo decente permitió visibilizar dimensiones habitualmente subordinadas al rendimiento deportivo, como la carga invisible de trabajo, la conciliación, la seguridad económica, la protección de la salud física y mental, la prevención de riesgos, la participación en las decisiones organizativas y la transición posterior a la carrera deportiva.

Respecto a las condiciones laborales percibidas, los/as futbolistas describieron una profesión marcada por una elevada dedicación, una fuerte dependencia del rendimiento, una carrera laboral breve y una implicación que excedía el tiempo formal de entrenamiento y de competición. La recuperación, la alimentación, el descanso, los desplazamientos, el autocuidado, la gestión emocional y la disponibilidad permanente se presentaron como componentes centrales de una carga de trabajo a menudo invisibilizada. Esta constatación permite interpretar el trabajo futbolístico no solo como una exigencia física o deportiva, sino también como una dimensión organizativa y psicosocial de la actividad profesional.



El análisis de las siete dimensiones del trabajo decente mostró que el respeto interpersonal y la gratificación laboral fueron las mejor valoradas. Sin embargo, también se identificaron límites importantes en la participación efectiva de los/as futbolistas en la toma de decisiones, así como en el reconocimiento del trabajo cotidiano que sostiene el rendimiento. Las dimensiones de remuneración, protección social, carga de trabajo, desarrollo profesional y salud mental concentraron los principales retos, especialmente por su relación con la temporalidad contractual, la incertidumbre futura, la desigualdad salarial, el desconocimiento de derechos y la insuficiente institucionalización del apoyo psicológico.

El estudio también permitió identificar desigualdades de género en el fútbol profesional. Estas no se manifestaron principalmente como discriminación directa en el trato cotidiano dentro de los equipos, sino como brechas estructurales entre el fútbol femenino y el masculino. Dichas diferencias se observaron especialmente en la remuneración, la visibilidad, la estabilidad contractual, las oportunidades de desarrollo profesional y el reconocimiento social. Al mismo tiempo, se identificaron avances puntuales en la incorporación de una perspectiva de género en la gestión de la salud, como la consideración del ciclo menstrual en la planificación de las cargas de trabajo.

La principal contribución del estudio consiste en trasladar el enfoque de trabajo decente al análisis cualitativo del fútbol profesional español, defendiendo que los/as futbolistas deben ser comprendidos/as como trabajadores/as cuya actividad se desarrolla en un campo profesionalizado, regulado y sometido a exigencias organizativas específicas. Esta aproximación permite mostrar que la calidad del empleo en el fútbol no depende únicamente de la existencia de un contrato o de un salario, sino también de la participación, la estabilidad, la suficiencia retributiva, la protección social, la salud integral, la igualdad, la prevención de riesgos y la posibilidad de construir trayectorias profesionales sostenibles.

Por ello, los resultados apuntan a la necesidad de situar la organización del trabajo en el centro del debate sobre el deporte profesional. Más allá de las condiciones laborales aisladas, el fútbol se inserta en estructuras sociales y productivas atravesadas por la mercantilización, la intensificación del rendimiento, los derechos audiovisuales, los patrocinios comerciales, la expansión de las inversiones y nuevas formas de monetización del espectáculo deportivo. Estos elementos configuran un ecosistema laboral en el que la profesionalización no siempre se traduce en mejores condiciones de trabajo, en protección social, en salud laboral o en reconocimiento para quienes sostienen la actividad deportiva.

Desde el punto de vista aplicado, los resultados señalan la necesidad de reforzar los canales de participación y de comunicación interna, mejorar la información sobre derechos sociales, bajas, permisos, cotización, seguros y vacaciones, avanzar hacia criterios retributivos más transparentes y equitativos, e incorporar protocolos estables de salud mental y de prevención de riesgos psicosociales. Asimismo, resulta prioritario promover programas de doble carrera y de transición profesional, de modo que la preparación para la etapa postdeportiva no dependa exclusivamente de la iniciativa individual de los/as futbolistas.

En conjunto, estos resultados ponen de manifiesto que incorporar el enfoque del trabajo decente en la gestión del fútbol profesional permite desplazar el foco del rendimiento exclusivamente deportivo hacia la sostenibilidad de las carreras, el bienestar de los futbolistas y la responsabilidad organizativa de las entidades deportivas.

Como líneas futuras, se plantea la conveniencia de ampliar la muestra, incorporar un mayor número de futbolistas mujeres y considerar participantes de distintas categorías, clubes y territorios. También sería pertinente incluir la perspectiva de otros agentes del sector, como sindicatos, clubes, cuerpos técnicos, representantes, federaciones y ligas profesionales, para contrastar las percepciones de los/as futbolistas con las visiones institucionales y organizativas. Futuras investigaciones podrían combinar entrevistas cualitativas con cuestionarios sobre trabajo decente, salud mental, satisfacción laboral, estabilidad contractual, igualdad de género y doble carrera, a fin de obtener una visión más amplia y comparativa de las condiciones laborales en el fútbol profesional español.

Agradecimientos

Las personas autoras agradecen la colaboración de todos/as los/as futbolistas que participaron voluntariamente en el estudio y compartieron sus experiencias profesionales, así como el apoyo de las personas e instituciones que facilitaron el acceso al campo y la realización de las entrevistas.

Financiación

La Cátedra Caja Rural de Soria sufragó la tasa de publicación de este artículo. La entidad financiadora no intervino en el diseño del estudio, la recogida y el análisis de los datos, la interpretación de los resultados ni en la redacción del manuscrito.

Referencias

- Alabarces, P. (2014). *Fútbol y patria: El fútbol y las narrativas de la nación en la Argentina*. Prometeo Libros.
- Asociación Médica Mundial. (2024). *Declaración de Helsinki de la AMM: Principios éticos para las investigaciones médicas con participantes humanos*. <https://www.wma.net/es/policies-post/declaracion-de-helsinki-de-la-amm-principios-eticos-para-las-investigaciones-medicas-en-seres-humanos>
- Bourdieu, P. (1981). *Questions de sociologie*. Les Éditions de Minuit.
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77–101. <https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>
- Braun, V., & Clarke, V. (2019). Reflecting on reflexive thematic analysis. *Qualitative Research in Sport, Exercise and Health*, 11(4), 589–597. <https://doi.org/10.1080/2159676X.2019.1628806>
- Camilo, J. A. de O., Raucci, G. Z., & Furtado, R. N. (2022). Sentidos del aplazamiento de los Juegos Olímpicos de Tokio 2020 para los atletas olímpicos brasileños. *Retos*, 46, 330–339. <https://doi.org/10.47197/retos.v46.93672>
- Connell, R. W., & Messerschmidt, J. W. (2005). Hegemonic masculinity: Rethinking the concept. *Gender & Society*, 19(6), 829–859. <https://doi.org/10.1177/0891243205278639>
- Dejours, C. (1993). *Travail, usure mentale: De la psychopathologie à la psychodynamique du travail*. Bayard.
- Dejours, C. (1998). *Souffrance en France: La banalisation de l'injustice sociale*. Seuil.
- Dejours, C. (2012). *Trabalho vivo*. Paralelo 15.
- Dejours, C., & Gernet, I. (2016). *Psychopathologie du travail*. Elsevier Masson.
- Estévez-Planas, P., Planas-Anzano, A., Matas-García, S., Puigserver-Bennassar, P., & Albesa-Albiol, L. (2025). Demandas de distancia recorrida en campo exigidas en partidos de fútbol profesional: Una revisión sistemática. *Retos*, 65, 846–860. <https://doi.org/10.47197/retos.v65.110428>
- Fédération Internationale de Football Association. (2025). *Setting the pace: FIFA benchmarking report* (4th ed.). <https://inside.fifa.com/womens-football/fifa-benchmarking-report>
- Ferraro, T., Pais, L., dos Santos, N. R., & Moreira, J. M. (2018). The Decent Work Questionnaire: Development and validation in two samples of knowledge workers. *International Labour Review*, 157(2), 243–265. <https://doi.org/10.1111/ilr.12039>
- García-del-Barrio, P., Rossi, G., & Andreff, W. (2026). Goal-setting versus goal-scoring: The role of clubs' media exposure in prioritizing revenue and sports performance. *Review of Managerial Science*, 20, 415–450. <https://doi.org/10.1007/s11846-025-00873-2>
- García Ferrando, M. (1990). *Aspectos sociales del deporte: Una reflexión sociológica*. Alianza Editorial.
- Guzmán-Muñoz, E., Alarcón Rivera, M., Salazar Orellana, C., Toro-Carrillo, A., Valdés Badilla, P., Núñez Espinosa, C., Hernández Martínez, J., & Yáñez Sepúlveda, R. (2025). Relación entre el equilibrio postural dinámico con el rendimiento de salto y esprint en futbolistas profesionales. *Retos*, 64, 697–707. <https://doi.org/10.47197/retos.v64.111568>
- Henriksen, K., Schinke, R., Moesch, K., McCann, S., Parham, W. D., Larsen, C. H., & Terry, P. (2020). Consensus statement on improving the mental health of high performance athletes. *International*

- Journal of Sport and Exercise Psychology*, 18(5), 553–560. <https://doi.org/10.1080/1612197X.2019.1570473>
- Horozoğlu, M. A., & Korkmaz, O. (2025). More than a game: The impact of decent work on work engagement among athletes through the serial mediation of visions about future and sport anxiety. *Frontiers in Psychology*, 16, Article 1702929. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2025.1702929>
- Kvale, S., & Brinkmann, S. (2015). *InterViews: Learning the craft of qualitative research interviewing* (3rd ed.). SAGE.
- Ley 39/2022, de 30 de diciembre, del Deporte. *Boletín Oficial del Estado*, 314, de 31 de diciembre de 2022. <https://www.boe.es/eli/es/l/2022/12/30/39>
- López-Gajardo, M. Á., Flores-Cidoncha, A., Rubio-Morales, A., Díaz-García, J., & González-Ponce, I. (2022). Factores que determinan la consecución del rendimiento en el fútbol de élite: Orientación cualitativa con jugadores y jugadoras profesionales. *Retos*, 46, 789–800. <https://doi.org/10.47197/retos.v46.92961>
- Organización Internacional del Trabajo. (1999). *Trabajo decente: Memoria del Director General*. <https://webapps.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>
- Organización Internacional del Trabajo. (2019). *El trabajo decente en el mundo del deporte: Documento temático para el Foro de diálogo mundial sobre el trabajo decente en el mundo del deporte (Ginebra, 20–22 de enero de 2020)*. <https://www.ilo.org/es/resource/other/global-dialogue-forum-decent-work-world-sport-issues-paper>
- Piedra, J., García-Pérez, R., & Channon, A. G. (2021). Between justice and equality: Women in Spain's top-tier football. *International Review for the Sociology of Sport*, 56(8), 1147–1165. <https://doi.org/10.1177/1012690220919141>
- Purcell, R., Gwyther, K., & Rice, S. M. (2019). Mental health in elite athletes: Increased awareness requires an early intervention framework to respond to athlete needs. *Sports Medicine - Open*, 5, Article 46. <https://doi.org/10.1186/s40798-019-0220-1>
- Real Decreto 1006/1985, de 26 de junio, por el que se regula la relación laboral especial de los deportistas profesionales. *Boletín Oficial del Estado*, 153, de 27 de junio de 1985. <https://www.boe.es/eli/es/rd/1985/06/26/1006>
- Real Decreto 958/2020, de 3 de noviembre, de comunicaciones comerciales de las actividades de juego. *Boletín Oficial del Estado*, 291, de 4 de noviembre de 2020. <https://www.boe.es/eli/es/rd/2020/11/03/958>
- Real Decreto 971/2007, de 13 de julio, sobre deportistas de alto nivel y alto rendimiento. *Boletín Oficial del Estado*, 177, de 25 de julio de 2007. <https://www.boe.es/eli/es/rd/2007/07/13/971>
- Reardon, C. L., Hainline, B., Aron, C. M., Baron, D., Baum, A. L., Bindra, A., Budgett, R., Campriani, N., Castaldelli-Maia, J. M., Currie, A., Derevensky, J. L., Glick, I. D., Gorczynski, P., Gouttebauge, V., Grandner, M. A., Han, D. H., McDuff, D., Mountjoy, M., Polat, A., . . . Engebretsen, L. (2019). Mental health in elite athletes: International Olympic Committee consensus statement (2019). *British Journal of Sports Medicine*, 53(11), 667–699. <https://doi.org/10.1136/bjsports-2019-100715>
- Rice, S. M., Purcell, R., De Silva, S., Mawren, D., McGorry, P. D., & Parker, A. G. (2016). The mental health of elite athletes: A narrative systematic review. *Sports Medicine*, 46, 1333–1353. <https://doi.org/10.1007/s40279-016-0492-2>
- Roderick, M. J. (2006). *The work of professional football: A labour of love?* Routledge.
- Soligard, T., Schwelunus, M., Alonso, J. M., Bahr, R., Clarsen, B., Dijkstra, H. P., Gabbett, T., Gleeson, M., Hägglund, M., Hutchinson, M. R., Janse van Rensburg, C., Khan, K. M., Meeusen, R., Orchard, J. W., Pluim, B. M., Raftery, M., Budgett, R., & Engebretsen, L. (2016). How much is too much? (Part 1) International Olympic Committee consensus statement on load in sport and risk of injury. *British Journal of Sports Medicine*, 50(17), 1030–1041. <https://doi.org/10.1136/bjsports-2016-096581>
- Sosa Izquierdo, J. J., Salas Sánchez, J., & Latorre Román, P. Á. (2024). Caracterización del entrenamiento de la fuerza en futbolistas profesionales y semiprofesionales de las ligas españolas. *Retos*, 53, 453–460. <https://doi.org/10.47197/retos.v53.100614>
- Stambulova, N. B., Ryba, T. V., & Henriksen, K. (2021). Career development and transitions of athletes: The International Society of Sport Psychology position stand revisited. *International Journal of Sport and Exercise Psychology*, 19(4), 524–550. <https://doi.org/10.1080/1612197X.2020.1737836>
- Universidad de Valladolid. (2013). *Código de buenas prácticas en investigación*. UVaDOC. <http://uva-doc.uva.es/handle/10324/46283>



- Viego, V., de Oliveira Camilo, J. A., Santos, B. I. A., Lima-Sena, Í., & Hamodi, C. (2026). Burnout syndrome in sport-related jobs: A meta-analysis of recent evidence. *Sports Medicine*. Advance online publication. <https://doi.org/10.1007/s40279-026-02463-y>
- Yiapanas, G., Thrassou, A., & Vrontis, D. (2024). The contemporary football industry: A value-based analysis of social, business structural and organisational stakeholders. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 37(2), 552–585. <https://doi.org/10.1108/AAAJ-06-2022-5855>

Datos de los/as autores/as y traductor/a:

Juliana Aparecida de Oliveira Camilo	juliana.oliveira@uva.es	Autora
Asier Lagunas Calavia	asier.lagunas@estudiantes.uva.es	Autor
Blanca García Gomez	blanca.garcia.gomez@uva.es	Autora
Carolina Hamodi	carolina.hamodi@uva.es	Autora
Javier Martínez Romera	javmartinez@soria.uned.es	Traductor