



INFORME SOBRE LA SITUACIÓN LABORAL, ECONÓMICA Y DE BIENESTAR

DE LAS
JUGADORAS
DE PRIMERA
DIVISIÓN
NACIONAL DE
FÚTBOL SALA
FEMENINO

2025/2026



ÍNDICE

PÁGINAS

03

INTRODUCCIÓN

04

OBJETIVO DEL ESTUDIO

05

RECOGIDA Y METODOLOGÍA DE DATOS

06

PRINCIPALES CONCLUSIONES

07

CONTRATOS TIPO DE CONTRATOS COPIA DE CONTRATO PRIVADO

08

RETRIBUCIÓN ECONÓMICA REGULARIDAD DEL SALARIO

09

AGENTE/ REPRESENTANTE

10

RANGO DE RETRIBUCIÓN

11

SATISFACCIÓN LABORAL

12

SOBRE LA INSATISFACCIÓN LABORAL

13

ANÁLISIS COMPARATIVO

14

BLOQUES SALARIALES

15

PRIMAS

16

CONCLUSIONES SALARIALES

17

LA AUSENCIA DE UNA SALARIO MÍNIMO

18

CARGA DE ENTRENAMIENTO PERCEPCIÓN DE EXIGENCIA

19

LA OTRA CARA DE LA EXIGENCIA

20

CARRERA DUAL Y TRABAJOS ADICIONALES

21

¿ALGUNA VEZ PENSASTE EN DEJAR EL FÚTBOL SALA?

22

CLAVES DEL ABANDONO DEPORTIVO

23

MOTIVOS DEL ABANDONO DEPORTIVO

24

¿CUÁNTO AFECTA TU ACTIVIDAD DEPORTIVA A TU SALUD MENTAL?

25

PRINCIPAL MOTIVO DEL ABANDONO DEL FÚTBOL SALA

26

CONCLUSIONES SOBRE EL IMPACTO MENTAL DE LA PRÁCTICA DEL FÚTBOL SALA EN LAS JUGADORAS

27

¿QUÉ CONSIDERAS MÁS URGENTE DE MEJORAR?

28

CONVENIO COLECTIVO /ACUERDO DE CONDICIONES MÍNIMAS

29

LA NECESIDAD DE LAS JUGADORAS DE UN CONVENIO COLECTIVO O UN ACUERDO DE CONDICIONES MÍNIMAS

30

LA NECESIDAD DE UN MARCO NORMATIVO

31

AGRADECIMIENTOS

INTRODUCCIÓN

Durante la temporada 2025/2026, la Asociación de Jugadoras de Fútbol Sala Femenino (AJFSF) ha llevado a cabo una encuesta anónima dirigida a todas las jugadoras de la Primera División Nacional de fútbol sala femenino.

La encuesta ha sido diseñada como una herramienta de diagnóstico integral, abordando aspectos contractuales, económicos y deportivos, así como la percepción subjetiva de las jugadoras sobre sus condiciones laborales y su bienestar psicológico.

Esta iniciativa surge como parte del compromiso de la Asociación con la protección y mejora integral de las condiciones laborales, económicas y deportivas de las jugadoras.

Los resultados obtenidos constituyen una base relevante para el análisis colectivo y para el diálogo con federaciones, clubes, organismos rectores y otras partes interesadas, con el objetivo de avanzar hacia un marco de trabajo más digno, seguro y sostenible para las jugadoras de fútbol sala.



OBJETIVO DEL ESTUDIO

El objetivo principal de este estudio es analizar la situación laboral, económica y deportiva de las jugadoras de la Primera División Nacional de fútbol sala femenino, a partir de sus respuestas, recogidas de forma anónima y voluntaria. De manera específica, el estudio busca:

- Conocer las condiciones contractuales y retributivas de las jugadoras.
- Analizar la regularidad en el pago de salarios y la existencia de incentivos económicos.
- Examinar la compatibilidad entre la práctica deportiva y otras actividades laborales o formativas.
- Evaluar el nivel de exigencia deportiva percibido y su impacto en la salud mental.
- Identificar los principales factores de insatisfacción y riesgo de abandono deportivo.
- Explorar la percepción de las jugadoras sobre la necesidad de un convenio colectivo o de un marco de condiciones mínimas.



RECOGIDA DE DATOS Y METODOLOGÍA

Encuesta anónima y virtual, participativa y voluntaria, sin incentivos económicos.

Participantes: 182 jugadoras de Primera División.

Un 95 % de la categoría.

Variables abordadas: contratos, salario, primas, representación por agentes deportivos, carga de entrenamientos, actividades externas, salud mental, intención de abandono, prioridades de mejora, condiciones de desplazamiento y cobertura sanitaria.

Análisis de carácter descriptivo, transversal e interpretativo, orientado a la identificación de patrones, divergencias y tensiones, así como a la obtención de conclusiones y reflexiones finales.





PRINCIPALES CONCLUSIONES

El análisis de la encuesta realizada a 182 jugadoras de la Primera División Nacional de fútbol sala femenino (95% del total) permite identificar las áreas prioritarias de mejora en el colectivo.

Los hallazgos más relevantes son los siguientes y están divididos en 4 bloques:

1. Situación laboral y condiciones contractuales
2. Dedicación e impacto en la esfera personal
3. Salud mental
4. Derechos, bienestar y dignificación

CONTRATOS

La firma del contrato federativo ha mejorado respecto a la temporada 21/22 incrementando en un 21,4%. Pasando de un 56,5% en 2022 a un 77,9% en 2026.

Aún así hay un 22,1% de jugadoras cuyos contratos no están dados de alta en seguridad social, y un 9.9% de los contratos son verbales, lo que produce inseguridad jurídica y vulnerabilidad laboral.

El contrato laboral formalizado y debidamente documentado constituye la base de la protección jurídica en cualquier relación laboral.

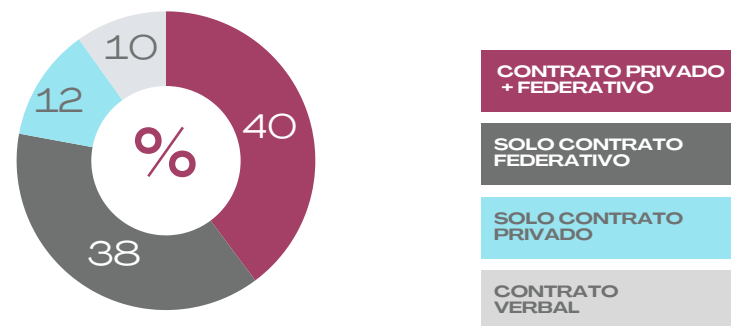
En cuanto a la copia del contrato, se observa un empeoramiento respecto a 2022.

Actualmente, el 75,6 % de las jugadoras dispone de una copia, frente al 81,7 % en 2022, lo que supone una bajada de 6,1 puntos porcentuales.

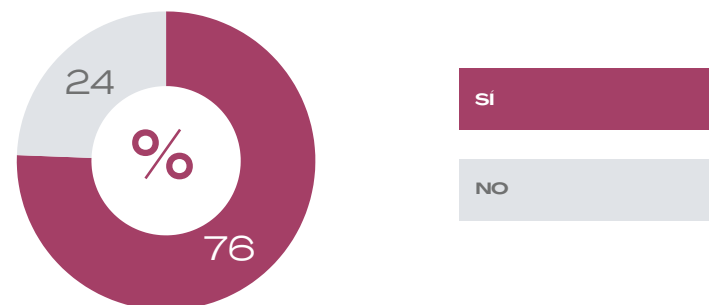
No obstante, la persistencia de un 22 % de jugadoras sin alta en Seguridad Social y la existencia de un 10% de contratos verbales representan un foco crítico.

Sin alta en Seguridad Social y sin copia contractual, la jugadora carece de herramientas efectivas para salvaguardar sus derechos ante conflictos, lesiones o incumplimientos, a lo que hay que añadir que la falta de alta en Seguridad Social priva a las jugadoras de la protección social que ésta otorga (prestación por desempleo, incapacidad, ...).

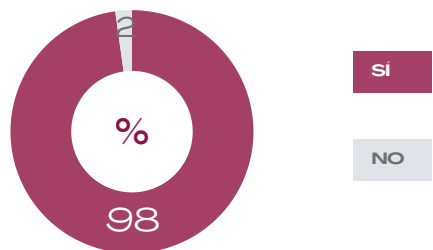
1. ¿QUÉ TIPO DE CONTRATO TIENES ACTUALMENTE?



2. ¿TIENES UNA COPIA DE TU CONTRATO PRIVADO?



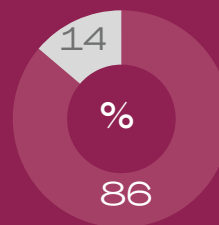
3. ¿OBTIENES RETRIBUCIÓN ECONÓMICA POR JUGAR AL FÚTBOL SALA?



En cuanto a la retribución económica, el 98% de las jugadoras afirma recibir salario.

Este dato muestra un aumento respecto a la encuesta de 2022, cuando el 92% de las jugadoras declaraba percibir una remuneración.

4. DURANTE ESTA TEMPORADA, ¿COBRAS TU SALARIO DE FORMA REGULAR?

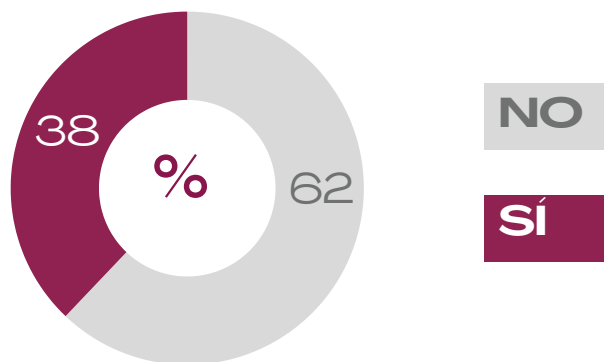


La mayoría de las jugadoras, recibe su salario de forma regular, lo que garantiza en gran medida la estabilidad económica; sin embargo, existe un 14% que no cobra puntualmente, lo que representa una forma de precariedad laboral que no debería tener lugar.

Aunque sea un porcentaje minoritario, resulta especialmente relevante cuando se trata de derechos básicos como el cobro puntual.



5. ¿TIENES AGENTE/ REPRESENTANTE?



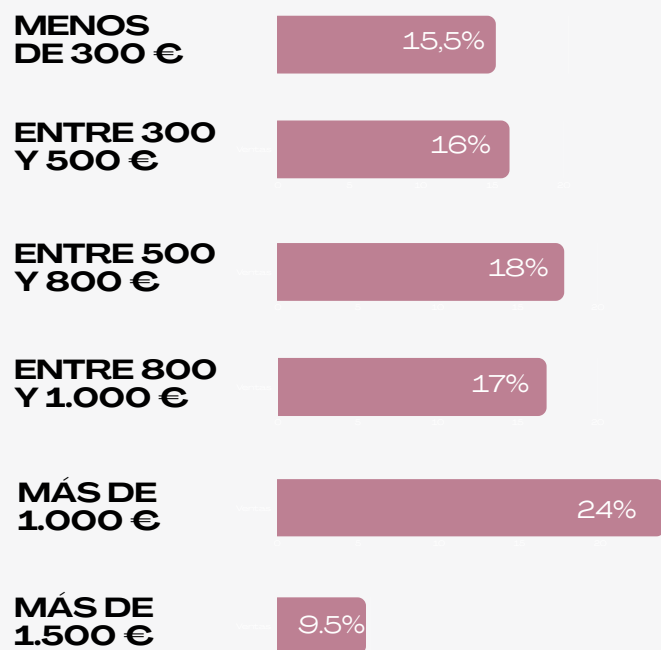
El predominio de jugadoras sin representación implica que, en la mayoría de los casos, son las propias jugadoras quienes negocian directamente sus contratos y salarios con los clubes.

Esto provoca acuerdos menos favorables para las jugadoras, especialmente en contextos donde existe necesidad económica o falta de referencias salariales comunes.

Además de perjudicar a aquellas jugadoras menos formadas que suelen firmar condiciones laborales menos beneficiosas.

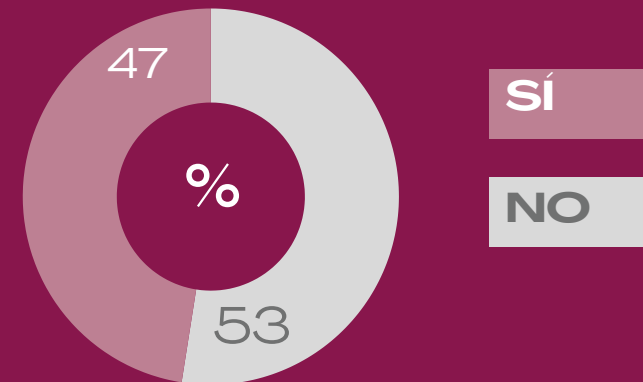


6. ¿CUÁL ES TU RANGO DE RETRIBUCIÓN ECONÓMICA MENSUAL POR JUGAR?





6. ¿ESTÁS SATISFECHA CON TUS CONDICIONES LABORALES ACTUALES COMO JUGADORA?



La división casi equilibrada entre jugadoras satisfechas e insatisfechas sugiere un contexto marcado por desigualdades internas, en el que las condiciones laborales varían de forma significativa entre clubes.



SOBRE LA INSATISFACCIÓN LABORAL

La insatisfacción expresada puede vincularse a una combinación de factores, como la estabilidad contractual, la regularidad en los pagos, la carga de entrenamientos, la ausencia de incentivos económicos, la compatibilidad con otras actividades laborales, incidiendo negativamente en el rendimiento deportivo, en la salud mental de las jugadoras y en la continuidad de sus trayectorias profesionales, alimentando dinámicas de desgaste y abandono prematuro.

En este sentido sería necesario que a medio y largo plazo, como ya ocurre en otras disciplinas deportivas, haya la creación de un salario mínimo que garantice equidad y equilibrio, asegurando que todas las jugadoras reciban una remuneración coherente con el nivel de exigencia de la Primera División de fútbol sala femenino.

Entre otras ayudas posibles la aplicación a las jugadoras de fútbol sala del mecanismo de ayudas establecido en el Real Decreto Ley 5/2015, de derechos audiovisuales, que cubre las cotizaciones a la Seguridad Social de las jugadoras de fútbol contribuiría, de manera significativa, a fortalecer la sostenibilidad económica de los clubes y a mejorar la satisfacción laboral de las jugadoras.



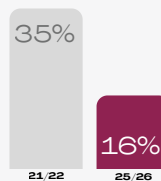


ANÁLISIS COMPARATIVO

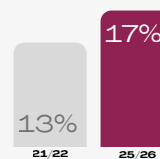
2021/2022

2025/2026

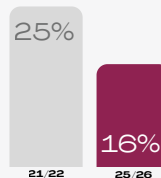
MENOS DE 300 €



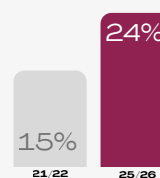
ENTRE 800 / 1.000 €



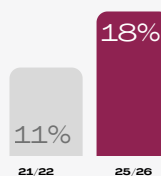
ENTRE 300 / 500 €



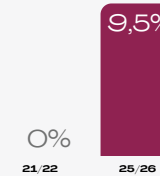
MÁS DE 1.000 €



ENTRE 500 / 800 €

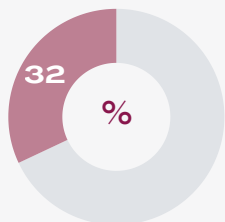


MÁS DE 1500 €



Los datos correspondientes a la temporada 2025/2026 permiten identificar una estructura retributiva claramente segmentada en tres bloques salariales:

BLOQUE SALARIAL BAJO



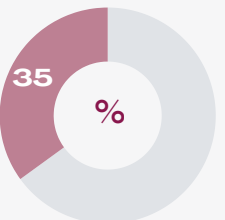
Integrado por las jugadoras que perciben menos de 500€ mensuales.

(Concentra al 31,8 % del total: 15,6 % con ingresos inferiores a 300 € y 16,2 % entre 300 y 500 €).

Aunque este porcentaje es sensiblemente inferior al registrado en 2021, su peso sigue siendo relevante y pone de manifiesto una situación de elevada precariedad económica, especialmente si se tiene en cuenta el nivel de exigencia deportiva, física y de dedicación que implica competir en la máxima categoría.

Este bloque constituye, por tanto, el principal ámbito de mejora a corto plazo.

BLOQUE SALARIAL INTERMEDIO

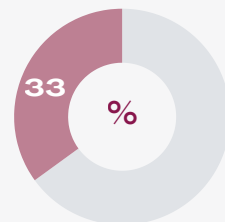


Correspondiente a jugadoras con retribuciones entre 500 € y 1.000 € mensuales.

(17,9 % entre 500 y 800 € y 16,8 % entre 800 y 1.000 €).

Este segmento se consolida como el núcleo central del sistema retributivo, reflejando un avance significativo respecto a 2021 y una mayor estabilidad económica para una parte creciente del colectivo.

BLOQUE SALARIAL ALTO



Formado por las jugadoras que superan los 1.000 € mensuales.

(Incluyendo un 24% por encima de 1.000 € y un 9,5% que alcanza retribuciones superiores a 1.500 €, tramo inexistente en el estudio de 2021)

Este dato evidencia una ampliación del techo salarial y un proceso de progresiva profesionalización de la competición.

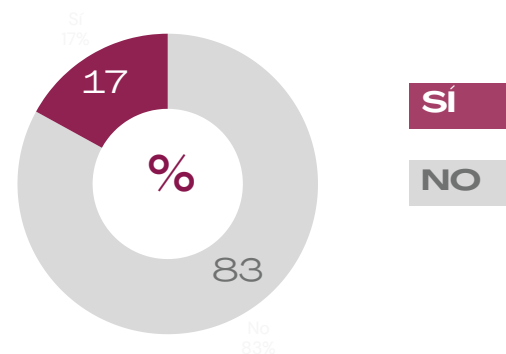
“

EL BLOQUE SALARIAL BAJO PONE DE MANIFIESTO UNA SITUACIÓN DE ELEVADA PRECARIEDAD ECONÓMICA

ESPECIALMENTE SI SE TIENE EN CUENTA EL NIVEL DE EXIGENCIA DEPORTIVA, FÍSICA Y DE DEDICACIÓN QUE IMPLICA COMPETIR EN LA MÁXIMA CATEGORÍA.”



7. ¿TIENES PRIMAS ADICIONALES EN TU CONTRATO?



Aunque en otros deportes es habitual negociar primas individuales y colectivas al inicio de cada temporada, en el contexto del fútbol sala femenino esta práctica no está generalizada.

Fomentar estas negociaciones podría servir como un mecanismo adicional de reconocimiento y motivación, complementando la retribución económica de manera más flexible y adaptada a los resultados individuales y colectivos.



CONCLUSIONES SALARIALES

La distribución equilibrada entre los tres bloques salariales confirma una mejora global del sistema retributivo y una evolución positiva respecto a 2021.

No obstante, la persistencia de casi un tercio de las jugadoras en el bloque salarial bajo evidencia la necesidad de fijar salarios mínimos para todas, ajustados al nivel de licencias profesionales y al Salario Mínimo Interprofesional, con un incremento progresivo a lo largo del tiempo.

Establecer estas condiciones permitiría garantizar una retribución coherente con las exigencias y responsabilidades propias de competir en Primera División, promoviendo un crecimiento equitativo y sostenible para todo el colectivo.

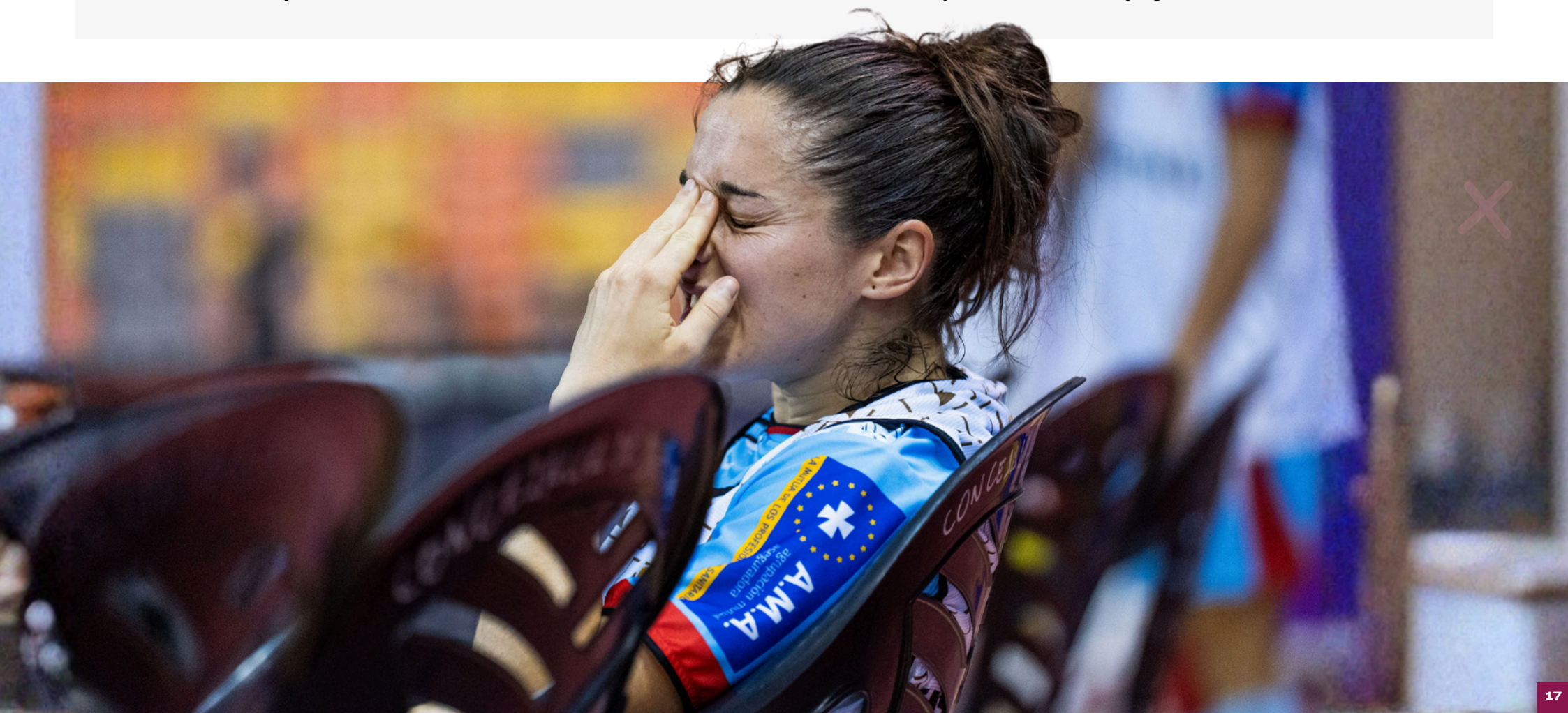
La coexistencia de jugadoras con ingresos muy reducidos junto a otras que alcanzan niveles salariales significativamente superiores refleja un modelo económico fragmentado que pone de manifiesto desigualdades económicas estructurales entre clubes.

Estas diferencias pueden influir en el equilibrio competitivo y en las oportunidades de desarrollo profesional.

LA AUSENCIA DE UN SALARIO MÍNIMO

La ausencia de un salario mínimo contribuye a esta dispersión salarial donde la desigualdad observada puede afectar a la continuidad de las trayectorias deportivas, incentivando la compatibilidad obligada con otras actividades laborales limitando la dedicación exclusiva al fútbol sala.

Esta dinámica puede tener efectos acumulativos sobre la salud física y mental de las jugadoras.



CARGA DE ENTRENAMIENTO Y EXIGENCIA DEPORTIVA

La mayoría de las jugadoras entrena cuatro días a la semana (59,9 %), mientras que un 29,7 % lo hace cinco días, un 8,8 % seis o más días, y solo un 1,6 % entrena tres días.

Esta frecuencia refleja una alta carga de entrenamiento, respaldada por la percepción de las jugadoras sobre la exigencia de los clubes.

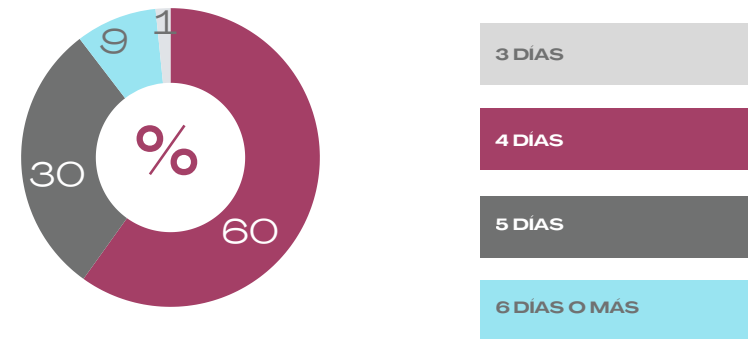
El 73,1 % califica su nivel de exigencia entre 7 y 10 en una escala de 1 a 10.

Esto indica que la práctica deportiva en la Primera División requiere un compromiso intenso y constante, tanto físico como mental.

Esto conlleva la necesidad de gestionar de manera equilibrada la carga de entrenamiento con la exigencia deportiva, incorporando estrategias de recuperación física y apoyo psicológico.

Un enfoque de este tipo no solo ayudaría a reducir el desgaste, sino también a potenciar el rendimiento y la sostenibilidad de la carrera deportiva de las jugadoras en la Primera División.

8. ¿CUÁNTOS DÍAS A LA SEMANA ENTRENAS CON TU EQUIPO?



9. ¿QUÉ TAN ALTA CONSIDERAS LA EXIGENCIA DE TU CLUB?

EN TÉRMINOS DE ENTRENAMIENTOS, PRESIÓN COMPETITIVA, DEMANDAS FÍSICAS Y MENTALES.



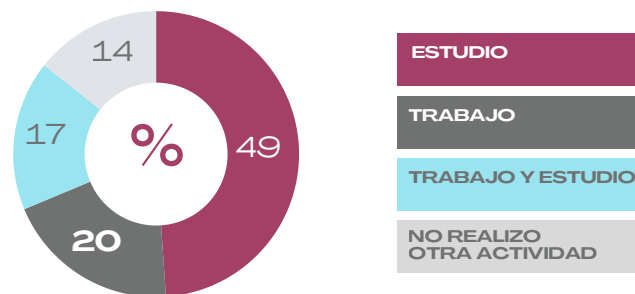
LA OTRA CARA DE LA EXIGENCIA:

El nivel de exigencia percibido por las jugadoras confirma que la Primera División Nacional se desarrolla bajo estándares propios del alto rendimiento. La presión constante puede derivar en estrés acumulativo, sensación de vulnerabilidad y desgaste emocional, especialmente cuando se combina con inseguridad económica y ausencia de apoyos profesionales continuos.

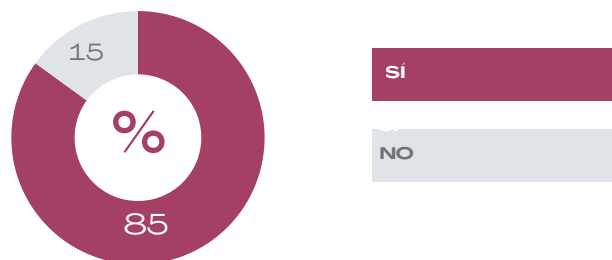
Para que la exigencia actúe como motor de desarrollo deportivo y no como factor de desgaste, resulta imprescindible avanzar hacia un modelo que integre rendimiento y bienestar. Esto implica no solo mantener estándares competitivos elevados, sino también garantizar condiciones laborales, económicas y personales que permitan a las jugadoras sostener ese nivel de exigencia sin comprometer su salud ni su continuidad deportiva.



10. ADEMÁS DE JUGAR AL FÚTBOL SALA, ¿REALIZAS OTRA ACTIVIDAD?



11. ¿LO HACES POR NECESIDAD ECONÓMICA?



Del 37 % de las jugadoras que compaginan el fútbol sala con otra actividad laboral, el 85 % lo hace por necesidad económica, mientras que el 15 % restante no.

CARRERA DUAL Y TRABAJOS ADICIONALES

La necesidad de compatibilizar el fútbol sala con estudios y/o trabajo refleja que la retribución económica del deporte no es suficiente para garantizar autonomía financiera completa para una proporción importante del colectivo.

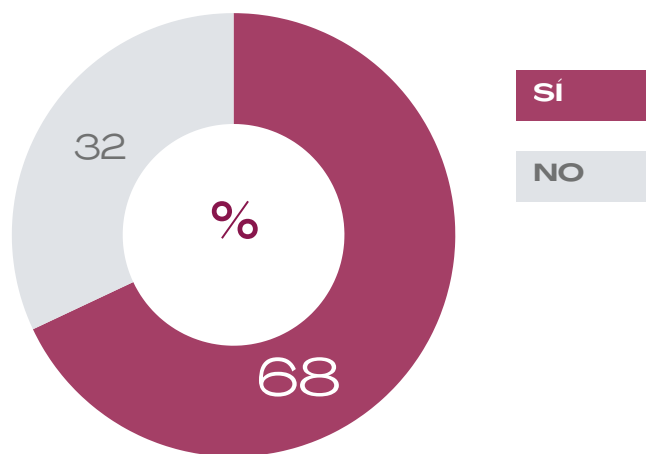
Además, evidencia que las jugadoras deben gestionar de manera constante su tiempo entre entrenamientos, competiciones, actividades académicas y laborales.

Por otra parte, el alto porcentaje de jugadoras que estudia refleja un interés en la formación y en planificar su futuro profesional fuera del deporte, lo que subraya la importancia de ofrecer estructuras que permitan la carrera dual.

Respecto a las jugadoras que tienen la necesidad de trabajar fuera del deporte, genera una doble presión, estrés, fatiga y limitaciones en la planificación tanto deportiva como personal.

El dato resalta la importancia de establecer mecanismos que aseguren que la práctica del fútbol sala pueda ser compatible con una vida profesional y personal equilibrada.

¿ALGUNA VEZ PENSASTE EN DEJAR EL FÚTBOL SALA?



Este dato indica que cerca de un 70% de jugadoras de Primera División ha atravesado, en algún momento, dudas relevantes sobre la continuidad de su carrera deportiva.

Esto sitúa la intención de abandono como un fenómeno estructural dentro de la Primera División.



CLAVES DEL ABANDONO DEPORTIVO

La intención de abandono o las dudas sobre continuar la carrera deportiva, está estrechamente vinculado no solo a factores económicos y contractuales, sino también a condiciones de desplazamiento, descanso, salud y apoyo profesional que conllevan una exigencia elevada y una escasa protección laboral.

Todo esto se traduce en deseos de abandono (encabezados con un 70.3%) debidos al desgaste tanto físico como mental.

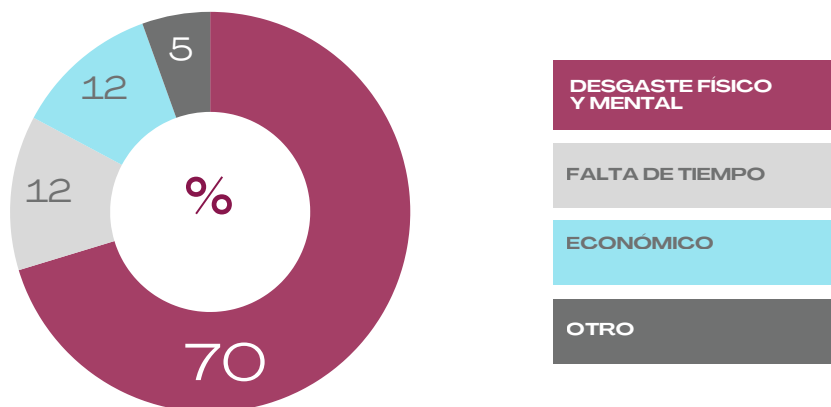
La acumulación de responsabilidades deportivas, laborales y personales, unida a condiciones contractuales y económicas limitadas, genera un estrés prolongado que afecta al bienestar psicológico.

Reducir la intención de abandono exige abordar de forma integral salarios, estabilidad contractual, carga de entrenamientos, condiciones dignas de desplazamiento y descanso, cobertura alimentaria adecuada y apoyo médico y psicológico continuo.

“
CERCA
DEL 70 %
DE LAS JUGADORAS
DE PRIMERA DIVISIÓN
HA TENIDO DUDAS
SOBRE CONTINUAR
SU CARRERA.”



SI RESPONDISTE QUE SÍ, ¿CUÁL FUE EL PRINCIPAL MOTIVO?

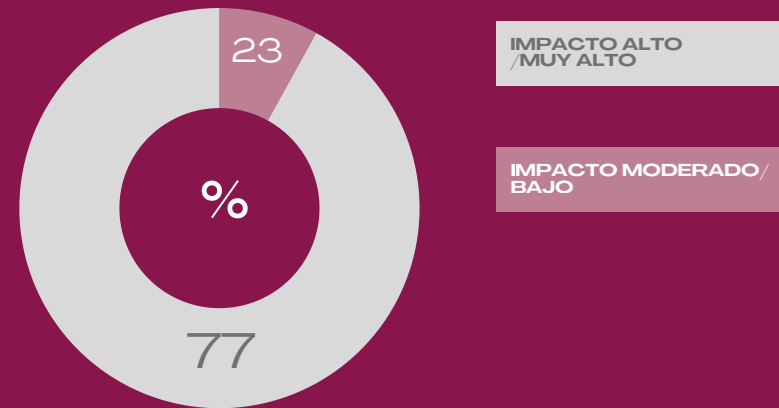


El abandono del fútbol sala está motivado principalmente por el desgaste físico y mental (70,3 %), muy por encima de otras causas como los factores económicos (11,7 %), la falta de tiempo (5,5 %) u otros motivos (12,5 %)





16. ¿CUÁNTO AFECTA TU ACTIVIDAD DEPORTIVA A TU SALUD MENTAL?



En una escala del 1 al 10, la mayoría de las jugadoras percibe que su actividad deportiva afecta de forma significativa a su salud mental (con salud mental nos referimos a equilibrio emocional y psicológico. Incluye estrés, presión, ansiedad, fatiga emocional, entre otros.).

El 76,7 % sitúa este impacto en niveles altos o muy altos (entre 7 y 10), frente a una minoría que lo considera moderado o bajo.

CONCLUSIONES SOBRE EL IMPACTO MENTAL DE LA PRÁCTICA DEL FÚTBOL SALA EN LAS JUGADORAS

El elevado impacto percibido sobre la salud mental no debe interpretarse como un rechazo a la actividad deportiva, sino como una señal de desequilibrio entre exigencias y apoyos disponibles.

La falta de estructuras de apoyo específicas como acompañamiento psicológico regular o mecanismos de prevención del desgaste contribuye a que las jugadoras gestionen de manera individual una carga que es, en esencia, colectiva y estructural.

En este contexto, la afectación de la salud mental se convierte en un indicador temprano de riesgo, tanto de abandono como de deterioro del rendimiento y la salud física.

Estos resultados nos confirman que la salud mental es un factor muy importante para las jugadoras de Primera División que tienden a conllevar el coste psicológico de la competición de forma individual, normalizando niveles elevados de estrés y desgaste.

Abordar esta cuestión requiere integrar la salud mental como parte estructural del modelo deportivo garantizando condiciones laborales estables a través de un marco normativo o convenio, sumado a mecanismos de conciliación realistas y apoyos profesionales adecuados donde no solo mejorara el bienestar de las jugadoras, sino que fortalecería la calidad de la competición y el desarrollo sostenible a todos los niveles del fútbol sala femenino.

LOS DATOS MUESTRAN
QUE NO ES POSIBLE
SOSTENER UN ALTO NIVEL
DE EXIGENCIA DEPORTIVA
SIN GARANTIZAR
CONDICIONES BÁSICAS
DE CUIDADO
A TRAVÉS DE UN MARCO
NORMATIVO
QUE LO REGULE.

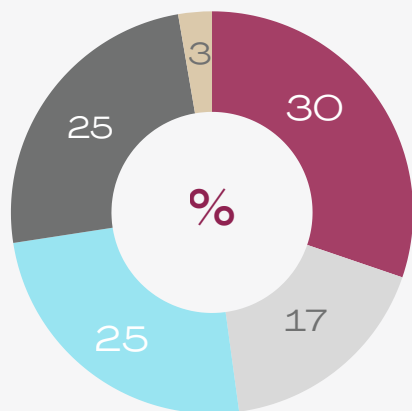


“

EL ABANDONO DEL FÚTBOL SALA ESTÁ MOTIVADO PRINCIPALMENTE POR EL DESGASTE FÍSICO Y MENTAL (70,3 %), MUY POR ENCIMA DE OTRAS CAUSAS COMO LOS FACTORES ECONÓMICOS (11,7 %).”



¿QUÉ CONSIDERAS MÁS URGENTE DE MEJORAR?



SALUD MENTAL
Y APOYO PSICOLÓGICO

PREVENCIÓN Y
TRATAMIENTO DE LESIONES

SALARIO

VISIBILIDAD Y DIFUSIÓN
DE LA LIGA

OTROS

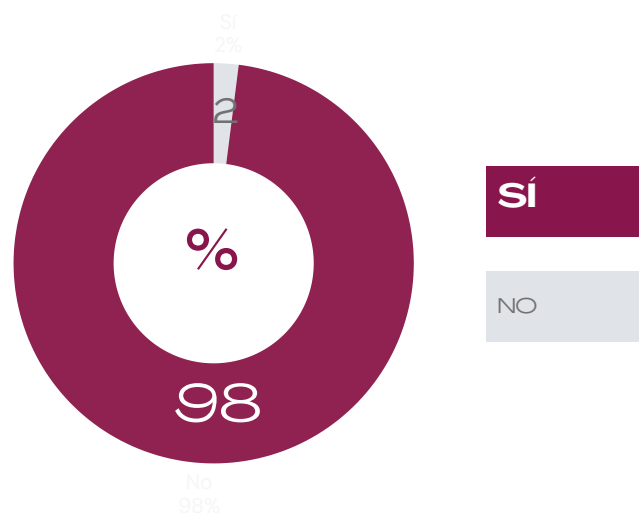
Estos datos confirman que las jugadoras identifican la necesidad de contar con apoyo psicológico profesional (30,2 %).

Por su parte, la mención de la prevención y el tratamiento de lesiones (24,7%) trasmiten la preocupación de las jugadoras por contar con una cobertura sanitaria adecuada, esencial para proteger su carrera deportiva.

En conjunto, las respuestas evidencian que las prioridades se concentran en tres pilares: estabilidad económica, protección física y salud mental.



¿CONSIDERAS NECESARIO QUE EXISTA UN CONVENIO COLECTIVO O UN ACUERDO DE CONDICIONES MÍNIMAS?



El amplio consenso de las jugadoras a favor de un convenio colectivo o de un acuerdo de condiciones mínimas expresa la necesidad de las jugadoras de contar con un marco normativo estable.





“

EL 98% DE LAS
JUGADORAS
CONSIDERA
NECESARIO QUE
EXISTA UN CONVENIO
COLECTIVO O UN
ACUERDO DE
CONDICIONES
MÍNIMAS.”

LA NECESIDAD DE UN MARCO NORMATIVO

Lejos de ser únicamente una demanda laboral, la regulación colectiva puede convertirse en un instrumento clave de estabilidad, orden y crecimiento para los clubes y la competición.

Un marco normativo común permitiría dotar de previsibilidad y seguridad a las relaciones laborales, facilitando una mejor planificación económica y deportiva por parte de los clubes, previniendo conflictos y contribuyendo a una gestión más profesional y eficiente de los recursos.

Desde la perspectiva competitiva, la homogeneización de estándares básicos en salarios, descanso, viajes, salud, etc, favorece un entorno más equilibrado, repercutiendo directamente en la calidad del juego, la continuidad de las plantillas y la estabilidad del proyecto deportivo.

Una competición más estable y sostenible resulta también más atractiva para patrocinadores y marcas, y que valoran entornos regulados, transparentes y con proyección a medio y largo plazo.

Asimismo, la incorporación de medidas vinculadas al bienestar físico y mental de las jugadoras contribuiría a proteger el activo principal de la competición, reduciendo el desgaste, las lesiones y el abandono prematuro, lo que reforzaría la imagen de la competición como un deporte serio, responsable y alineado con los estándares actuales de buena gobernanza deportiva.

En definitiva, la implantación de un convenio colectivo o de un acuerdo de condiciones mínimas debe entenderse como una inversión estructural que impulsaría la profesionalización, mejoraría la reputación del fútbol sala femenino y sentaría las bases para un crecimiento sostenible que beneficiaría a jugadoras, clubes, federación y patrocinadores.





AGRADECIMIENTOS

Desde la Asociación de Jugadoras de Fútbol Sala Femenino (AJFSF) queremos expresar nuestro profundo agradecimiento a todas las jugadoras que participaron en la encuesta. Su cooperación, compromiso y responsabilidad han sido esenciales para la generación de un diagnóstico sólido y representativo de la realidad de la Primera División.

Este informe ofrece información contrastada y actual sobre las condiciones laborales, económicas y deportivas del colectivo. Su publicación pretende servir como referencia para la toma de decisiones, la formulación de políticas y acciones concretas, y para impulsar el desarrollo sostenible del fútbol sala femenino.





AJFSF

ASOCIACIÓN DE JUGADORAS
DE FÚTBOL SALA



ajfs.es/ajfsf/



secretaria@ajfsf.es



669 083 446



Calle Alcalá, 68
Madrid, 28009