

Igualdad de género en el deporte profesional femenino. Avances y retos pendientes

Gender equality in women's professional sport. Progress and pending challenges

Isabel M. Pérez Gázquez¹ 

Carmen Barquero-Ruiz² 

¹ Facultad de Derecho, Universidad Católica de Murcia, España

² Physical Education and Sport Sciences Department, University of Limerick, Irlanda

Autor para la correspondencia:

Carmen Barquero-Ruiz
carmen.barquero@ul.ie

Título abreviado:

Igualdad de género en el deporte profesional femenino

Cómo citar el artículo:

Pérez Gázquez, I. M., & Barquero-Ruiz, C. (2024). Igualdad de género en el deporte profesional femenino. Avances y retos pendientes. *Cultura, Ciencia y Deporte*, 19(59), 35-53. <https://doi.org/10.12800/ccd.v19i59.2113>

Recepción: 14 septiembre 2023 / Aceptación: 11 diciembre 2023

Resumen

A pesar de los avances producidos en materia de igualdad de género en todos los ámbitos, aún son numerosas las dificultades y desafíos a los que se siguen enfrentando las deportistas profesionales. Por ello, es clave determinar si existen herramientas jurídicas eficaces para la consecución de esta igualdad en términos reales y efectivos. En el presente estudio se analiza el marco jurídico regulador de la relación laboral de las deportistas profesionales, con especial referencia a los convenios colectivos deportivos masculinos y femeninos y la nueva Ley del deporte de 30 de diciembre de 2022. Los principales resultados muestran que se han producido claros avances en materia de igualdad en el ámbito deportivo, pero aún quedan retos por conquistar. Un ejemplo de ello es que los instrumentos normativos que específicamente regulan los derechos colectivos de las personas deportistas profesionales difieren según el género de la persona trabajadora. Aspecto que tan sólo se da en el deporte y que resulta especialmente llamativo. Además, se muestran insuficientes. Especialmente en algunas disciplinas deportivas que ni siquiera cuentan con un convenio colectivo femenino que regule el contenido de la relación laboral de acuerdo con sus singularidades deportivas.

Palabras clave: Mujeres, deporte profesional, convenios colectivos, igualdad.

Abstract

Despite the progress made in terms of gender equality in all areas, there are still numerous difficulties and challenges that professional athletes continue to face. In this regard, it is important to determine if there are effective legal tools to achieve this equality in real and effective terms. To do that, we analyze the legal framework of employment relationship of professional athletes, with special reference to male and female sports collective agreements and the new Sports Law of December 30, 2022. As main results we found that there have been clear advances in this area. of equality in the sporting field, but there are still challenges to conquer. An example of this is that the regulatory instruments that specifically regulate the collective rights of professional athletes depend on the gender of worker. An aspect only occurs in sports and is especially striking. Furthermore, they appear insufficient. Especially in some sports disciplines that do not even have a female collective agreement that regulates the content of the employment relationship according to their sporting singularities.

Key words: Women, professional sport, collective agreements, equality.



Esta obra está bajo una [licencia de Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/).

Introducción

El deporte sirve de reflejo tanto de los avances que en la sociedad se vienen produciendo en materia de género, como de las desigualdades y el camino que aún queda por recorrer en aras de una igualdad real y efectiva. Ello, debido a que la participación de la mujer en el deporte profesional aún a día de hoy sigue marcada por la desigualdad y discriminación que tradicionalmente ha existido en este ámbito, donde el diseño e implementación de legislación, políticas y fondos públicos fueron construidos desde una perspectiva eminentemente masculina, de acuerdo con los tradicionales modelos educativos o los estereotipos sociales y roles de género, que han venido dando lugar a desequilibrios y techos de cristal para la mujer en la sociedad y en la vida laboral y deportiva (Vázquez Gómez & Alfaro, 2020).

El deporte profesional femenino ha venido siendo objeto de prácticas discriminatorias relacionadas con la segregación; la brecha retributiva; la infrarrepresentación en cargos directivos dentro de las organizaciones deportivas –un 40% en la Junta Directiva para las Federaciones Deportivas–, que indirectamente se han traducido en una menor presencia del deporte femenino en los medios de comunicación y mayores obstáculos para el acceso a recursos económicos, ligas profesionales femeninas o patrocinios (Torres y Mirón, 2020); inexistencia de ligas profesionales femeninas, según disciplinas deportivas; o el acoso sexual (Asociación para Mujeres en el Deporte Profesional y Fundación Thomson Reuters, 2020, p. 17). Circunstancias todas ellas que sitúan a estas trabajadoras en una clara posición de desventaja con respecto a sus homólogos masculinos.

Junto a lo anterior, otra de las dificultades a la que tradicionalmente se han venido enfrentando las deportistas profesionales ha sido la relativa a la compatibilización entre el desarrollo de la carrera deportiva y la maternidad. Tanto en lo concerniente a cuestiones de conciliación laboral y familiar, al igual que en otros ámbitos laborales, como al propio embarazo y los cambios fisiológicos producidos por el mismo (Hinojosa-Alcalde et al., 2023). Cuestión ésta de especial singularidad en el ámbito deportivo profesional, donde el cuerpo y las capacidades físicas juegan un papel central en la carrera profesional.

Así, cabe hacer referencia a prácticas como el ninguneo con relación a llamamientos a entrenamientos, concentraciones o campeonatos sobre otras que no están embarazadas o no tienen hijos/as, o la más grave de ellas, las cláusulas antiembarazo que algunos clubs, regidos exclusivamente bajo parámetros economicistas y de rentabilidad, han venido incluyendo en los contratos de trabajo, penalizando el embarazo con el despido no indemnizado. Esto, bajo la premisa de considerar que el embarazo implica una pérdida de las condiciones físicas que se traduce en peores marcas deportivas y en una interrupción temporal de la carrera deportiva (Conde, 2018, p. 180). Es decir, se penalizan más los cambios fisiológicos asociados al embarazo, aun

siendo de naturaleza temporal, que otros como una lesión deportiva, que puede apartar a las deportistas del terreno de juego durante tiempos similares y sin garantías de recuperación completa.

La existencia de estas actuaciones, que obviamente merman las posibilidades de competición y promoción profesional de estas deportistas, ha ocasionado que muchas de ellas hayan tenido que enfrentarse a la disyuntiva entre ejercer la maternidad o continuar con la carrera deportiva y retrasar la opción de ser madre hasta la retirada definitiva. Como ejemplo de este panorama, mencionar el caso del fútbol femenino, donde en el año 2017 tan sólo el 2% de las jugadoras eran madres frente al 47% que dijo que lo harían cuando dejaran el fútbol, alegando como razón importante de esta decisión la falta de servicios de cuidado de menores (Fifpro, 2019, p. 40). Igualmente, las experiencias padecidas por deportistas como la atleta y medallista olímpica Allyson Felix, la olímpica de vela Blanca Manchón, o la tenista Serena Williams, entre otras, que sufrieron experiencias discriminatorias por el hecho de haber optado por ejercer su derecho a la maternidad, bien como consecuencia de una rescisión del contrato, de un empeoramiento de las condiciones de trabajo, o de no haberse respetado en los torneos los rankings que tenían al momento de la maternidad (El País, 2019).

Luego, es un hecho que el deporte profesional femenino tradicionalmente se ha protagonizado por el uso generalizado de prácticas contrarias a derecho que han incrementado los factores discriminatorios vinculados a la maternidad con respecto a otros ámbitos profesionales. Prácticas que, por supuesto, vulneran el derecho fundamental a la igualdad de la mujer en el marco de la relación laboral. Esto a pesar de que la maternidad es un bien ampliamente protegido tanto por la legislación como por la doctrina jurisprudencial.

Gracias a la visibilización de esta problemática y a las numerosas reivindicaciones que en este sentido se han venido haciendo por parte de numerosas deportistas de élite y organizaciones deportivas, este panorama afortunadamente está comenzando a cambiar. De hecho, cada vez son más los casos que muestran que la compatibilidad entre carrera deportiva y maternidad son posibles. A saber, entre otras: la deportista Maider Isarri, jugadora del Osasuna, estuvo entrenando hasta el final del embarazo y se reincorporó en la temporada siguiente tras un periodo de readaptación al dar a luz; Teresa Portela y Ona Carbonell tuvieron que enfrentarse a grandes dificultades y retos para compatibilizar su reciente maternidad con los JJOO (Morgado, 2022; Hidalgo, 2020); o Ana Peleteiro, que tras su reciente maternidad y un paréntesis de 15 meses ha jugado los juegos europeos de 2023 (McAlister y Aragón, 2023).

Igualmente, han contribuido a la mayor intervención y visibilidad de la mujer en el deporte profesional las diversas iniciativas impulsadas, tanto desde distintas institu-

ciones -tanto gubernamentales como no gubernamentales- como de la propia actividad científica, para visibilizar esta problemática y contribuir a la promoción del deporte femenino (Castro-García y López-Villar, 2022; González et al., 2022).

En esta línea, especial mención merece la Declaración de Brighton de 1994, organizada por el Consejo de Deportes Británico, apoyada por el Comité Olímpico Internacional, y suscrita por diversas organizaciones deportivas de 82 países -tanto gubernamentales como no gubernamentales-, que se ha convertido en un tratado de referencia en el apoyo hacia un sistema de deporte más justo y equitativo. Hoy día actualizada a la Declaración de Brighton más Helsinki, con la cooperación de más de 800 delegaciones de casi 100 países (IWG Women&Sport, 2014).

En el mismo sentido, la ORDEN PRE/525/2005, de 7 de marzo, por la que se adoptan medidas para favorecer la igualdad entre mujeres y hombres, que en lo que respecta al ámbito deportivo, estableció acciones como la creación de una unidad con carácter permanente dentro del Consejo Superior de Deportes (CSD) para desarrollar el programa Mujer y Deporte; la firma de un convenio entre el Consejo Superior de Deportes y el Instituto de la Mujer para promover el deporte femenino; o la encomienda al Consejo Superior de Deportes de aplicar el principio de paridad en todas las campañas o exposiciones para el fomento del deporte (art. 6).

De esta manera, el CSD ya en el año 2009 presentó el Manifiesto por la Igualdad y la participación de la mujer en el deporte, con el que se apuntaba la necesidad de introducir el principio de igualdad de oportunidades como una máxima de calidad en la gestión de todas aquellas instituciones o entidades relacionadas con la actividad física y el deporte, instando a la colaboración de todas las Federaciones Deportivas (Consejo Superior de Deportes, 2009).

Asimismo, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres -de ahora en adelante LOI- que, entre otras previsiones en pro de la igualdad de género a las que más adelante se hará mayor mención, establece la obligatoriedad de que el deporte femenino sea promovido, con una apertura real de las disciplinas deportivas a las mujeres, mediante el desarrollo de programas públicos de deporte que incorporen la efectiva consideración de este principio de igualdad entre mujeres y hombres.

Así las cosas, resulta preciso realizar un análisis del marco jurídico aplicable a las relaciones laborales de la mujer deportista desde una perspectiva de género, con el objetivo de seguir avanzando en el debate y visibilización de la importancia de la perspectiva de género en los derechos laborales de las personas deportistas profesionales. Todo ello, con especial referencia a la evolución que en este sentido se viene produciendo a través de la negociación colectiva en algunas disciplinas deportivas.

La nueva Ley 39/2022, de 30 de diciembre, del Deporte desde una perspectiva de género

Son diversas las novedades introducidas por la nueva Ley 39/2022, de 30 diciembre, del deporte, que deroga la antigua y obsoleta ley precedente, del año 1990, cuyos preceptos precisaban ser actualizados conforme a la realidad socioeconómica que desde entonces se ha venido produciendo en el ámbito deportivo.

Centrándonos en el objeto de este trabajo, cabe hacer mención a que, frente a la ausencia de referencias al principio de igualdad y prohibición de discriminación por razón de sexo de la norma precedente, esta ley expresamente reconoce el derecho a todas las personas deportistas a la igualdad de trato y oportunidades en la práctica deportiva, sin discriminación alguna por cualquiera de las causas consideradas discriminatorias, entre las que se incluye el sexo (art. 22.1. a). Además, en su artículo 4 configura un marco específico de promoción de la igualdad efectiva en el deporte que insta a las Administraciones Públicas a llevar a cabo políticas públicas que garanticen la igualdad en el acceso y práctica de la actividad física y el deporte, incluso en los puestos de responsabilidad, con el objetivo de que exista un equilibrio entre la presencia masculina y femenina en los órganos directivos. También se recoge la necesidad de impulsar la igualdad en términos de visibilidad en los eventos deportivos, sin que pueda existir cosificación sexual o estereotipos sexistas.

Se pretende promocionar la igualdad efectiva mediante políticas que prevengan, identifiquen y sancionen las situaciones de discriminación hacia las mujeres llevadas a cabo por las entidades deportivas en las relaciones laborales, deportivas, administrativas o de cualquier clase. De esta manera, se establece la obligatoriedad de que las federaciones y ligas profesionales realicen un informe anual en materia de igualdad -será elevado al Consejo Superior de Deportes, Instituto de las Mujeres, Consejo para la Eliminación de la Discriminación Racial o Étnica, así como a las comisiones de deportistas creadas en el seno de la respectiva federación, asociaciones y sindicatos de deportistas-, así como de que cuenten con un protocolo de prevención y actuación para situaciones de discriminación, abusos y acoso sexual o por razón de sexo, entre otras.

Con respecto al deporte profesional, se regula además la consideración de nulidad de pleno derecho de cualquier cláusula contractual que permita o favorezca la rescisión unilateral del contrato por razón de embarazo o maternidad de las deportistas que, como ya se ha dicho, tradicionalmente ha venido siendo uno de los motivos que más ha obstaculizado la promoción y desarrollo profesional de las deportistas que decidían optar por la maternidad. Es decir, esta nueva ley se adapta al nuevo contexto deportivo e introduce medidas que se encuentran en línea con las estipuladas por otros instrumentos normativos que han ido adaptando sus disposiciones conforme a los avances sociales producidos en materia de igualdad -tal y como se

expondrá a lo largo de este trabajo-. Algo que sin duda era más que necesario.

En este orden de cosas, como medidas que pretenden reducir la merma de derechos de las deportistas que deciden optar por la maternidad, se reconocen también el mantenimiento del voto en las asambleas generales, así como los derechos como deportistas de alto nivel una vez transcurrido este periodo. Además, las federaciones deportivas españolas y las ligas profesionales quedan obligadas a elaborar un plan específico de conciliación y responsabilidad con medidas concretas de protección en los casos de maternidad y lactancia.

Igualmente, y como no puede ser de otro modo, se configura un régimen sancionador actualizado a la realidad actual del deporte. Así, se determinan un conjunto de infracciones y sanciones, cuya potestad pública pueden ejercer las federaciones deportivas españolas y las ligas profesionales en el ámbito de sus competencias, de la misma manera que el Tribunal Administrativo del Deporte en supuestos muy concretos referidos a la comisión de infracciones por los órganos directivos de las federaciones deportivas y las ligas profesionales. Además, se configura un mecanismo preventivo para favorecer la transparencia y ejemplaridad en la gestión del deporte, a través del código de buena conducta para las personas dirigentes (título VII).

Concretamente, en materia de igualdad se regula que cualquier decisión unilateral de las entidades deportivas que impliquen discriminaciones directas o indirectas respecto de las personas deportistas con las que estén vinculadas por una relación laboral, constituye una infracción de carácter muy grave (104.2. i) sancionable según lo previsto por la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social -de ahora en adelante LISOS-.

Resultados

Marco jurídico de la relación laboral de las personas deportistas desde una perspectiva de género. Especial referencia a la negociación colectiva

El punto de inicio del análisis de esta relación laboral se sitúa en la definición que la propia Ley 39/2022, de 30 de diciembre, del Deporte realiza de las personas deportistas profesionales, que incluye a quienes se dediquen voluntaria y habitualmente a la actividad deportiva y sean remunerados por ello, estén o no sujetos a una relación laboral especial de deportista profesional. Es decir, incluye tanto a quienes realizan la actividad por cuenta ajena como propia.

Si bien, este trabajo se dedicará a quienes realizan esta actividad deportiva profesional en el marco de una relación laboral, según los términos que se desarrollarán a lo largo de las siguientes líneas, cuya norma rectora es el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores -de ahora en adelante ET-.

En línea con lo anterior, es preciso atender a la catalogación que el ET realiza de esta relación laboral de las personas deportistas profesionales (art. 2), cuya consideración como relación de carácter especial implica su regulación mediante un cuerpo normativo específico, de acuerdo con las singularidades de este ámbito de trabajo. De esta manera, el instrumento jurídico de referencia a examinar es el Real Decreto 1006/1985, de 26 de junio, por el que se regula la relación laboral especial de los deportistas profesionales, sobre el que cabe hacer especial mención a su ámbito de aplicación.

Sobre este aspecto, hay que señalar que esta norma tiene por objeto la regulación de las relaciones especiales de trabajo de las personas deportistas profesionales, definidas como aquellas que, en virtud de una relación establecida con carácter regular, se dediquen voluntariamente a la práctica del deporte por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de un club o entidad deportiva a cambio de una retribución (art. 1). Es decir, regula aquellas relaciones laborales que de forma regular se establezcan entre la persona deportista y el club o entidad deportiva, así como entre deportistas y firmas o con empresas cuyo objeto social consista en la organización de espectáculos deportivos, siempre y cuando se cumplan con las notas de laboralidad que definen y delimitan el ámbito de las relaciones laborales (art. 1.1. ET). Esto, teniendo además presente que en este sentido se incluye a todo trabajo y labor con conexión directa e incidencia en los resultados deportivos obtenidos. Es decir, se encuentran dentro de su ámbito de aplicación tanto las personas deportistas como aquellas que forman parte del cuerpo técnico -entrenador/a, preparador/a físico/a, readaptador/a de lesiones, etc, que realicen su actividad con carácter regular (Aznar, 2019).

Por el contrario, las relaciones puntuales como las acaecidas en deportes como el golf, donde una empresa organiza un open y, a modo de reclamo y/o exhibición, invita a un jugador/a a participar a cambio de una percepción económica, pero la relación entre ambos finaliza al término del evento, quedarían excluidas. Igualmente, las relaciones establecidas entre deportistas y Federaciones Nacionales -tanto nacionales, como provinciales, regionales, etc.- a través de la integración de equipos -representaciones o selecciones- organizados por éstas. Asimismo, los denominados como "amateurs compensados", que son aquellas personas que realizan una actividad deportiva pero no perciben un salario, sino una compensación para cubrir los gastos derivados de la práctica (Mercader, 2016).

Sin embargo, es preciso advertir que debido a las numerosas remisiones que este Real Decreto realiza al ET y demás normas laborales de general aplicación, que rigen con carácter supletorio a lo no dispuesto en el RD (art. 21), el estudio del régimen jurídico regulador de estas relaciones profesionales desde una perspectiva de género incluye el estudio de otros cuerpos normativos como los convenios colectivos, en el caso de que los haya, y los normas generales en materia de discriminación laboral. Ello, teniendo en

cuenta que es precisamente en aquella cuestión, la de la remisión a los convenios colectivos, donde se encuentran parte de las problemáticas de desigualdad en el deporte profesional, toda vez que en España no disponemos de un gran número de ellos. Aspecto que se desarrollará de una manera más amplia a lo largo de las siguientes páginas.

Por otro lado, es necesario hacer mención a que las disposiciones de estos textos normativos apenas utilizan el lenguaje inclusivo como fórmula jurídica configuradora. Así, en lugar de utilizarse, por ejemplo, la referencia a “la relación laboral de carácter especial de las deportistas trabajadoras”, “las personas trabajadoras” o “la excedencia por cuidado de hijos/as”, tal y como se viene haciendo en este trabajo, se hace uso de la tradicional forma masculina para hacer referencia a ambos sexos. De hecho, tan sólo algunas previsiones del ET -como las relativas a la consideración de nulidad de la extinción del contrato producida en un contexto de circunstancias asociadas al nacimiento y cuidado de menor (art 55), entre otras-, que fueron modificadas por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, lo hacen. Hubiese sido conveniente en este sentido, que este texto hubiese modificado tales previsiones a lo largo de todo el articulado de la normativa laboral en lugar de hacerlo tan sólo con respecto a algunas.

Marco jurídico en materia de igualdad de género en el ámbito laboral

Son diversas las disposiciones normativas tanto internacionales como del ordenamiento jurídico interno que consagran el principio de igualdad y no discriminación de género como un derecho de alcance universal. En lo que respecta al ordenamiento jurídico interno, la propia Constitución Española de 1978 proclama el principio a la igualdad y no discriminación por razón de sexo en su artículo 14, al tiempo que establece la obligatoriedad de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva (art. 9.2.). Reconocimiento que se ve complementado mediante otras disposiciones específicas en materia de igualdad de género como la LOI de 2007, que establece acciones concretas y acciones positivas para evitar situaciones de discriminación por razón de sexo en todas las esferas de la vida (arts. 1-2).

Este reconocimiento implica el derecho de todas las personas a la igualdad de trato y oportunidades y a la ausencia de toda discriminación por razón de género. O, dicho de otro modo, conlleva que los supuestos de hecho iguales sean tratados idénticamente en sus consecuencias jurídicas, de suerte que si existen diferencias haya una suficiente justificación en términos de razonabilidad y proporcionalidad, recayendo la carga de la prueba sobre quien asume la defensa de la misma SSTC 126/1997, de 3 de julio -rec.661/96-, FJ 8; 3/2007, de 15 de enero). Asimismo, que la discriminación puede producirse tanto de forma directa como indirecta.

En este sentido, la LOI define como discriminación directa por razón de sexo “la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable” (art. 6.1.). También, todo escenario de acoso por razón de género, entendido este como “cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo” (art. 7), o “todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad” (art. 8). Ello, en consonancia con lo dispuesto por la jurisprudencia, que dictamina que la protección de la condición biológica y de la salud de la trabajadora ha de ser compatible con la conservación de sus derechos profesionales, de suerte que la minusvaloración o el perjuicio causado por el embarazo o la sucesiva maternidad constituyen un supuesto de discriminación directa por razón de sexo (STC 182/2005, de 4 de julio -rec. 2447/2002-).

No obstante, los casos de discriminación no se limitan a lo anterior, sino que se extienden a aquellas situaciones o disposiciones que, aunque aparentemente puedan resultar neutras, pongan a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha diferenciación pueda justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzarla sean necesarios y adecuados (art. 6.2. LOI); (SSTJCE de 27 de junio de 1990, asunto Kowalska; 9 de febrero de 1999, asunto Seymour-Smith y Laura Pérez; SSTC 145/1991, de 1 de julio -rec. 175/89-; 240/1999, de 20 de diciembre -rec. 2897/95-). Supuesto este, en el que cabría incluir el impacto que determinados derechos laborales o decisiones empresariales aparentemente neutras producen sobre el empleo de las trabajadoras, tal y como ocurre con el ejercicio de los derechos de conciliación laboral y familiar. Esto, debido a que derechos como la reducción de jornada, las excedencias por cuidado de hijos/as, u otras suspensiones del contrato de trabajo pueden repercutir sobre aspectos de la relación laboral como la promoción profesional, el salario, o la cuantía de una futura pensión de jubilación (Maldonado, 2019).

De la misma manera, se considera discriminación por razón de género cualquier trato adverso o perjuicio que sufra una persona como consecuencia de la presentación de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso destinadas a evitar su discriminación (art. 9 LOI).

Por último, y en cuanto a las consecuencias jurídicas y garantías para aquellas personas que sean objeto de situaciones de discriminación de género, señalar que tanto la LOI (art. 10) como, en lo que respecta al ámbito laboral, el ET (arts. 17.1 y 55.5), establecen la nulidad de los actos, cláusulas, o decisiones empresariales que ocasionen supuestos de discriminación por razón de género, tanto directa como indirecta. Así, actuaciones como el despido de la trabajadora que está embarazada o ejerce sus derechos de conciliación puede ser calificado procedente o nulo,

pero nunca improcedente, según su causalidad (STS (Social), de 25 de enero de 2013 -rec. 1144/2012- (Casas, 2017).

Convenios colectivos del deporte profesional femenino

Como se ha dicho, las constantes remisiones que el RD de 1985 realiza a otras normas supletorias como los convenios colectivos constituye parte de las problemáticas de desigualdad en el deporte profesional ya que, hasta la fecha, en España no se disponen de muchos de ellos.

Concretamente, a nivel estatal, tan sólo cinco deportes pueden presumir de tener un convenio colectivo -baloncesto (IV Convenio colectivo de baloncesto profesional ACB, 3 de marzo de 2021), ciclismo (Convenio colectivo para la actividad del ciclismo profesional, 17 de marzo de 2010), fútbol (Convenio colectivo para la actividad de fútbol profesional, 23 de noviembre de 2015), balonmano (IV Convenio colectivo de balonmano profesional, 11 de enero de 2017) y fútbol sala (Convenio colectivo de fútbol sala, 22 de marzo de 2017)-. Mientras, en otros deportes podemos encontrar convenios colectivos de clubs o entidades para su disciplina deportiva.

Estos convenios colectivos estatales, al igual que ocurre en las relaciones laborales de carácter común, regulan aspectos relativos a la contratación, las condiciones económicas, la jornada de trabajo, o los descansos, vacaciones u otros permisos especiales, entre otros. Sin embargo, es de justicia señalar que en la medida en que estas disposiciones se aplican a las relaciones profesionales entre jugadores y clubs o entidades deportivas adscritos a la liga deportiva correspondiente según la disciplina, nos encontramos ante la problemática de que las relaciones laborales están o no reguladas mediante estos instrumentos jurídicos específicos en función de la existencia o no estas ligas.

Pues bien, si se tiene en consideración la generalizada inexistencia de Ligas Profesionales Femeninas y el hecho de que, en el caso de que las haya, estos convenios no las incluyen en su ámbito de aplicación, por incluir tan sólo ligas masculinas, nos encontramos con que en la práctica estas disposiciones normativas no rigen las relaciones laborales de las deportistas. Incluso el convenio colectivo de baloncesto delimita expresamente su ámbito de aplicación personal a "los jugadores que participen en las competiciones profesionales de baloncesto masculino" (art. 4).

Esta exclusión ha ocasionado que en los últimos años las deportistas hayan venido reivindicando la existencia de convenios colectivos propios, habiendo conseguido su aprobación en el ámbito del baloncesto y del fútbol. Así, el deporte femenino, a la fecha, cuenta con el Convenio colectivo para la actividad de baloncesto profesional de la Liga Femenina organizada por la Federación Española de Baloncesto (código de convenio núm. 9916915), que fue suscrito, con fecha 22 de octubre de 2007, y el Convenio Colectivo para las futbolistas que prestan sus servicios en clubs de la primera división femenina de fútbol (código de convenio

núm. 99100245012020), que fue suscrito con fecha 31 de julio de 2020.

De esta forma, hasta la negociación de estos convenios colectivos femeninos las relaciones laborales de estas deportistas, que realizaban una misma actividad laboral que sus homólogos masculinos, se encontraban sin convenio colectivo para regular numerosos aspectos relativos a la relación laboral. Mismo escenario que en el que actualmente se encuentran el resto de disciplinas deportivas femeninas, que carecen de convenios. E incluso en estas mismas, según el nivel en el que se desarrolle la actividad deportiva, tal y como ocurre con las futbolistas de la segunda división femenina.

Luego, nos encontramos ante la peculiaridad de que los instrumentos jurídicos que rigen cada disciplina deportiva se distinguen en función del género de la persona trabajadora. Algo que tan sólo ocurre en el ámbito deportivo, pues en el resto de relaciones laborales la delimitación del ámbito personal de un convenio colectivo no incluye criterio alguno vinculado al género (UGT, 2015).

Discusión

¿Un paso hacia la igualdad o hacia la perpetuación de la desigualdad?

De la comparativa entre los convenios colectivos masculinos y femeninos de las disciplinas deportivas que cuentan con dichos instrumentos para ambos sexos, es decir, el baloncesto y fútbol de primera división, llaman la atención cuestiones como la diferente retribución mínima anual fijada en uno y otro o la distinta cuantía de las indemnizaciones previstas para los casos de muerte o incapacidad permanente absoluta de origen laboral, superior en el caso de los convenios masculinos. Asimismo, las distintas disposiciones previstas en materia de descanso anual en el caso del baloncesto, con cuarenta y cinco días naturales anuales de vacaciones en el caso masculino frente a los treinta del femenino. Especial mención merece lo relativo a las garantías que unos y otros convenios establecen en materia de conciliación laboral y familiar o embarazo, ya que como se ha manifestado, son objeto de numerosas situaciones de discriminación de género en este ámbito.

En cuanto a la conciliación, ambos convenios femeninos, a diferencia de los masculinos, añaden un apartado específico dedicado a ello. En el caso del baloncesto, se establece el compromiso por parte del club, entidad o sociedad anónima deportiva de financiar, aunque sea en parte, la custodia de menores de 8 años o los costes generados por tener que atender a progenitores o familiares. Además, se señala que se facilitará la posibilidad de contratación a tiempo parcial (art. 34). Por su parte, el convenio de fútbol se limita a hacer una genérica referencia a que "ambas partes se comprometen a desplegar sus mejores esfuerzos para adoptar medidas acordadas para conciliar la vida familiar y profesional de la futbolista" (art. 39). Fórmula jurídica que, dado su genérico e inconcreto contenido, supeditada

al entendimiento entre ambas partes y a “sus mejores esfuerzos”, parece insuficiente en aras de una seguridad jurídica para la trabajadora y resulta más que mejorable.

Sin duda, el establecimiento de toda medida que favorezca la conciliación laboral y familiar ha de considerarse como positiva y supone un avance desde la perspectiva de un trabajo decente. Ahora bien, también es preciso advertir que el hecho de que tan sólo se haga alusión a ellas en el caso femenino y no el masculino es una muestra del carácter todavía sexista del reparto de roles de género, donde se da por hecho que la mujer es quien asume todo lo relativo a estos cuidados familiares. Es por este motivo que al margen de que, como se ha señalado, toda estipulación que facilite este aspecto es un paso hacia la consecución de una mayor calidad laboral, desde una perspectiva protectora de los derechos fundamentales, la igualdad se conseguiría con el establecimiento de este tipo de medidas en un régimen de corresponsabilidad en los convenios de ambos géneros.

Por supuesto, el hecho de que en los convenios colectivos masculinos no se realice referencia expresa a la reducción de jornada vinculada a la conciliación laboral y familiar no implica que no se tenga tal derecho, pues todo lo no previsto en ellos se rige por la normativa supletoria, es decir, el Real Decreto de 1985, y en su defecto, el ET, que lo reconoce de manera indistinta a las personas trabajadoras de uno y otro sexo (art. 37.6.). No obstante, no es posible obviar que cualquier precepto específico previsto en un convenio colectivo que tenga presente las peculiaridades que envuelven a cada actividad laboral, frente a la genérica referencia realizada en el ET para todas las profesiones con independencia de su naturaleza, se traduce en una mayor posibilidad de conciliación. En otras palabras, en la práctica implica que si dos progenitores dedicados al baloncesto profesional, hombre y mujer, han de decidir quién opta por la reducción de la jornada, aún en detrimento de la carrera profesional, existen mayores probabilidades de que sea la mujer quien lo haga, por tener en su convenio colectivo herramientas concretas que favorecen esta situación de acuerdo con las particularidades de este deporte profesional.

En otro orden de cosas, y en este caso en lo que al embarazo y otras medidas de protección de la mujer se refiere, cabe hacer mención al mayor carácter garantista del convenio de fútbol con respecto al de baloncesto. Ello, debido a que en aquel se establecen mecanismos destinados a proteger los casos de violencia de género y acoso como: la adecuación del horario dentro de las posibilidades del club; ayuda económica; apoyo psicológico; o la inclusión de un protocolo de prevención del acoso como anexo al propio convenio. Asimismo, en cuanto a la protección de la mujer deportista y la maternidad establece que cuando el embarazo se produzca durante la última temporada de contrato, la deportista podrá optar entre la renovación del mismo por una temporada adicional, en las mismas condiciones que venía teniendo, o la no renovación. Previsión que se

aproxima a lo dispuesto por la FIFA para proteger la continuidad de la carrera profesional de la futbolista y evitar la problemática existente en torno a cláusulas antiembarazo.

Ni que decir tiene que en la medida en que estas relaciones laborales se rigen también por el resto de la normativa laboral que no resulte incompatible, las garantías previstas por el ET y la legislación de igualdad resultan de aplicación. Luego, aunque en estos convenios no se establezca ninguna previsión específica acerca de ello, cualquier acto discriminatorio como el establecimiento de cláusulas antiembarazo en el contrato de trabajo se reputará nulo y sin efecto (arts. 17.1. y 55.5. ET). Es decir, el despido de una deportista cuya única causa es el embarazo cabría ser declarado judicialmente como nulo -a través del procedimiento ordinario o del especial para la tutela de los derechos fundamentales (art. 177 a 184 Ley Reguladora de la Jurisdicción Social – LRJS-), que se traduce en el cese del acto discriminatorio y una posible indemnización por los daños ocasionados.

Junto a esto, otra vía de protección con la que cuenta la trabajadora es la de solicitar la extinción indemnizada de la relación laboral, al amparo de lo dispuesto por el art. 50.1. a), contemplado para proteger a la persona trabajadora ante modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo que menoscaben su dignidad. Igualmente, existe la posibilidad de acudir a la vía administrativa a través de una denuncia ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Del mismo modo, la aplicación de la normativa laboral permite que los clubs que hagan uso de prácticas discriminatorias sean sancionados por cometer una infracción de carácter muy grave (art. 8.12. LISOS). Incluso en vía penal, a través del artículo 314 del Código Penal -Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal-, con una pena de prisión de seis meses a dos años o multa de 12 a 24 meses, si tras requerimiento o sanción administrativa no se restituye la situación de igualdad y se reparan los daños económicos producidos. Asimismo, mediante el artículo 512, que condena a quienes en el ejercicio de las actividades profesionales o empresariales denegaren a una persona una prestación a la que tenga derecho por razones discriminatorias, entre las que se incluye el género, con una pena de inhabilitación especial para el ejercicio de profesión, oficio, industria o comercio de uno a cuatro años.

Pese a estos sistemas de protección, el problema de tipo práctico que se produce en relación al uso de prácticas discriminatorias se encuentra en lo relativo a su probanza, pues si bien una cláusula antiembarazo expresamente prevista en el contrato no plantea problema en este aspecto, distinto es el supuesto en el que la discriminación se viene produciendo por actos indirectos como el ninguneo de aquellas deportistas que ejercen la maternidad con respecto a las que no.

Resulta innegable que la inclusión de estas cláusulas en el convenio femenino de fútbol –el de baloncesto no hace ningún tipo de alusión- son del todo novedosas y esenciales para avanzar hacia la igualdad efectiva de las mujeres

en el deporte. Sin embargo, también lo es el hecho de que parecen insuficientes, especialmente en lo relativo a la protección del embarazo. De hecho, llama la atención que la única mención a ello sea en el caso del fútbol y, además, con tan sólo un genérico artículo que da lugar a numerosas dudas interpretativas en cuanto a la concreción y alcance de las medidas protectoras. Según esto, se trata de herramientas que, por una parte, suponen un gran primer paso hacia la igualdad material en el deporte y, por otro, reflejan las todavía desigualdades entre mujeres y hombres en el ámbito deportivo profesional, cuya relación laboral se rige por instrumentos normativos distintos, con diferente contenido, exclusivamente como consecuencia del género de unos y otros. Aspecto que tan sólo ocurre en el ámbito deportivo.

Conclusiones

El deporte profesional femenino está registrando un constante crecimiento a nivel mundial tanto en los niveles de participación como de competitividad. Sin embargo, aún queda mucho por conquistar en aras de una igualdad real y efectiva.

La nueva ley del deporte supone un claro avance en materia de igualdad de género en el deporte con respecto a la norma precedente, que no hacía alusión alguna a este aspecto. Si bien en materia laboral el régimen descrito resulta un tanto genérico, el hecho de que se tipifique de manera expresa como infracción muy grave cualquier vulneración del principio de igualdad, tanto de manera directa o indirecta, constituye un gran avance hacia la reducción y eliminación de las prácticas abusivas que tradicionalmente han venido sufriendo las deportistas profesionales. Queda por ver el control efectivo que se hace de ello y la imposición de sanciones reales si estas conductas siguen produciéndose.

Ahora bien, un ejemplo de los retos que aún quedan pendientes en materia de igualdad en este ámbito, es el hecho de que nos encontramos ante un escenario en el que los instrumentos normativos que específicamente regulan los derechos colectivos de las personas deportistas profesionales difieren según el género de la persona trabajadora. Aspecto que tan sólo se da en el deporte y que, sin duda, resulta especialmente llamativo. Más aún, teniendo en cuenta que, en los últimos años, en consonancia con los progresos que en materia de igualdad de género se vienen produciendo en la sociedad, la tendencia viene siendo la eliminación de cualquier referencia de género en la regulación de un derecho en pro de una fórmula de lenguaje inclusivo. Además, es preciso señalar que estos convenios colectivos se muestran insuficientes. Especialmente en algunas disciplinas deportivas femeninas que ni siquiera cuentan con estos instrumentos normativos o con un reglamento como el aprobado por la FIFA en el año 2021.

La visibilización de esta problemática de discriminación ha constituido y constituye una herramienta fundamental hacia el cambio, pues insta tanto al establecimiento de

medidas de promoción y apoyo al deporte femenino profesional como a la utilización de la norma como vehículo hacia la igualdad. Es por ello, que toda iniciativa llevada a cabo en este sentido se convierte en un instrumento que contribuye a la sostenibilidad y crecimiento de este ámbito deportivo y a la consecución de una sociedad más justa y equitativa.

Referencias

- Asociación para Mujeres en el Deporte Profesional y Fundación Thomson Reuters (2020). *Libro blanco para promover el trato justo y equitativo de las mujeres como deportistas profesionales*, Thomson Reuters Aranzadi.
- Aznar Tarabini-Catellani, M. (2014). Las relaciones laborales en el deporte más allá del deporte profesional. Particular atención al estudio sobre la actividad desarrollada en los clubs y entidades deportivas sin ánimo de lucro del Ministerio de empleo y Seguridad Social. *Revista Aranzadi de derecho de deporte y entretenimiento*, (45), 145-179.
- Casas Baamonde, M. E. (2017). ¿Derechos fundamentales específicos de las mujeres? *Derecho de las Relaciones Laborales*, (1), 1-18.
- Castro-García, M., y López-Villar, C. (2022). Effect of the intervention 'Deportigualízate' on the attitudes towards equality of physical education professionals in training. *Cultura, Ciencia y Deporte*, 17(54), 97-106. <https://doi.org/10.12800/ccd.v17i54.1944>
- Conde Colmenero, P. (2018). Clausulas antiembarazo ¿Cómo afrontar la erradicación de prácticas discriminatorias en el deporte femenino? *Estudios financieros. Revista de trabajo y seguridad social: Comentarios, casos prácticos: recursos humanos*, (427), 171-184. <https://doi.org/10.51302/rtss.2018.1504>
- Consejo Superior de Deportes (2009). *Manifiesto por la Igualdad y la participación de la mujer en el deporte*, 29 de enero.
- Convenio colectivo de fútbol sala, de 22 de marzo de 2017.
- Convenio colectivo para la actividad de fútbol profesional, 23 de noviembre de 2015.
- Convenio colectivo para la actividad del ciclismo profesional, 17 de marzo de 2010.
- El País (27 de agosto de 2019). Serena Williams critica el escaso permiso de maternidad. https://elpais.com/elpais/2019/08/27/gente/1566901099_108695.html#:~:text=La%20tenista%2C%20que%20tiene%20una,Ohanian%2C%20apoye%20el%20permiso%20paternal&text=Cada%20vez%20m%C3%A1s%20voces%20femeninas,no%20debe%20darle%20la%20espalda
- Fifpro-Football players worldwide (2019). *Working conditions in professional women's football*.

- González-Gálvez, N., Morales-Belando M. T., & Vaquero-Cristóbal, R. (2022). Gender equality in sports science research. *Cultura, Ciencia y Deporte*, 17(53). <https://doi.org/10.12800/ccd.v17i53.1965>
- Hidalgo, M. (5 de abril de 2020). Teresa Portela: historia olímpica y referente para las madres en el deporte. *Newtral*. <https://www.newtral.es/teresa-portela-deportista-historia-referente-madre/20200405>.
- Hinojosa-Alcalde, I., Soler, S., Vilanova, A., & Norman, L. (2023). Balancing Sport Coaching with Personal Life. Is That Possible? *Apunts Educación Física y Deportes*, (154), 34-43. [https://doi.org/10.5672/apunts.2014-0983.es.\(2023/4\).154.03](https://doi.org/10.5672/apunts.2014-0983.es.(2023/4).154.03)
- IV Convenio colectivo de baloncesto profesional ACB, de 3 de marzo de 2021.
- IV Convenio colectivo de balonmano profesional, 11 de enero de 2017.
- IWG Women&Sport. (2014). *Lead the Change, Be the Change, 6th IWG World Conference on Women and Sport, in Helsinki*.
- Law 36/2011, of 10 October, Regulating Social Jurisdiction.
- Law 39/2022, of 30 December, on Sport.
- Maldonado Molina, J. A. (2019). Nulidad por vulneración del principio de igualdad y por discriminación indirecta de las reglas de cálculo del porcentaje de la jubilación en los trabajadores a tiempo parcial: comentario a la Sentencia del Tribunal Constitucional 91/2019, de 3 de julio. *Estudios Financieros: Revista de Trabajo y Seguridad Social*, 439, 178-188. <https://doi.org/10.51302/rts.2019.1210>
- McAlister, S., & Aragón, A. (2023). *El regreso de Ana Peleteiro y el objetivo del Mundial de atletismo: "La maternidad me ha empoderado"*. Olympic Channel. <https://olympics.com/es/noticias/regreso-ana-peleteiro-objetivo-mundial-atletismo-la-maternidad-me-ha-empoderado>.
- Mercader Uguina, J. R. (2016). La práctica deportiva en las fronteras de la laboralidad. *Revista de Información Laboral*, (3), 21-47.
- Morel, C.R. (2019). La discriminación de género en el deporte. El caso del fútbol femenino. *ScientiAmericana*, 2(6), 81-90. <https://doi.org/10.30545/scientiamericana.2019.jul-dic.5>
- Morgado, C. (10 de marzo de 2022). Ona Carbonell: Para poder ir a los Juegos Olímpicos tuve que sacarme 80 botes de leche. *El País*. <https://elpais.com/gente/2022-03-10/ona-carbonell-para-poder-ir-a-los-juegos-olimpicos-tuve-que-sacarme-80-botes-de-leche.html>.
- Organic Law 10/1995, of 23 November, on the Criminal Code.
- Organic Law 3/2007, of 22 March, for effective equality between women and men.
- Rodríguez García, J. (2019). Las cláusulas antiembarazo en las relaciones laborales de los deportistas. *Revista Aranzadi de Derecho de Deporte y Entretenimiento*, (62).
- Royal Decree 1006/1985, of 26 June 1985, which regulates the special employment relationship of professional sportspersons.
- Royal Decree-Law 6/2019, of 1 March, on urgent measures to guarantee equal treatment and opportunities between women and men in employment and occupation.
- Royal Legislative Decree 2/2015, of 23 October, approving the revised text of the Workers' Statute Law.
- Torres Romay, E. T., y Mirón García, S. (2020). Patrocinio deportivo femenino. Situación actual y tendencias. *Comunicación y Género*, 2(3), 125-137. <https://doi.org/10.5209/cgen.70373>
- UGT (2015). *Tratamiento de las exclusiones personales de los convenios colectivos: una aproximación*.
- Vázquez Gómez, B., & Alfaro, E. (2020). La participación de las mujeres en el último tercio del siglo XX y la ruptura de estereotipos en el deporte. En N. Puig i Barata & A. Camps Povill (Coord.), *Diálogos sobre el deporte (1975-2020)* (pp. 202-220). INDE.