



Universidad
Zaragoza

Trabajo Fin de Grado

PROFESIONALIZACIÓN DEL DEPORTE FEMENINO: DESAFÍOS Y PERSPECTIVAS EN RELACIÓN CON LA MATERNIDAD

Autor:
Carmen Abecia Ferrero.

Director:
Rafael Álvarez Gimeno.

Curso: 2023-2024

Facultad de Derecho.
Universidad de Zaragoza.

ÍNDICE

I.	ABREVIATURAS.....	2
II.	INTRODUCCION.....	3
III.	PROFESIONALIZACION DEL DEPORTE FEMENINO.....	4
	1. Definición de deportista profesional conforme al Real Decreto 1006/1985, de 26 de junio, por el que se regula la relación laboral especial de los deportistas profesionales.....	4
	2. Las principales características de la relación laboral de los deportistas profesionales.....	6
	3. El caso de la liga de futbol femenino en España: el convenio colectivo para las futbolistas que prestan sus servicios en clubes de la primera división femenina.....	10
	4. El reciente convenio colectivo para las jugadoras de baloncesto en España.	14
IV.	EMBARAZO Y MATERNIDAD EN EL DEPORTE FEMENINO.....	15
	1. La existencia de cláusulas antiembarazo en los contratos de las deportistas.....	15
	2. Las bajas por riesgo durante el embarazo y por cuidado y nacimiento de menor en el deporte profesional.....	18
	3. Caso de Sara Björk Gunnarsdóttir.....	19
V.	LA RELACIÓN ENTRE LA PROFESIONALIZACIÓN DEL DEPORTE FEMENINO Y LAS POLÍTICAS DE MATERNIDAD EN EL ÁMBITO DEPORTIVO.....	23
VI.	CONCLUSIONES.....	25
	BIBLIOGRAFÍA.....	27

I. ABREVIATURAS

CE: Constitución Española

LET: Ley 2/2015, de 23 de octubre, por el que aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

STC: Sentencia Tribunal Constitucional

TSJ: Tribunal Superior Justicia

TS: Tribunal Supremo

LODIMH: Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres.

RD: Real Decreto

CSD: Consejo Superior de Deportes

II. INTRODUCCION

El deporte femenino ha recorrido un largo camino hacia su reconocimiento y profesionalización, aunque aún enfrenta grandes desafíos, especialmente en lo que respecta a la conciliación de la vida laboral y familiar de las deportistas. Este trabajo explora, desde un punto de vista laboral, la situación actual del deporte femenino, sus logros y las barreras que persisten, con un enfoque particular en la conciliación familiar, un aspecto crucial para la plena integración de las mujeres en el ámbito deportivo.

Desde los primeros días de su participación en el deporte, las mujeres han tenido que superar numerosas barreras de carácter social, y no tanto físicas o mentales, que han limitado su acceso y desarrollo en esta esfera tradicionalmente dominada por los hombres. Los estereotipos de género y las estructuras patriarcales han relegado a las mujeres a un segundo plano, creando una discriminación que va más allá de la mera invisibilidad mediática, constituyendo una forma de opresión y exclusión.

La brecha de género en el deporte es evidente en múltiples aspectos, desde la disparidad salarial hasta la falta de apoyo institucional que enfrentan las deportistas. La maternidad es frecuentemente percibida como una barrera para la práctica deportiva. Esta situación se agrava aún más por la necesidad de muchas atletas de compaginar sus carreras deportivas con otros trabajos o estudios para poder subsistir.

La lucha por una mayor igualdad de género en el deporte no solo incluye esfuerzos por mejorar las condiciones laborales y crear empleos seguros para las deportistas, sino también por cambiar la percepción pública y aumentar la visibilidad de las mujeres en el deporte. Es imperativo que las políticas públicas y las organizaciones deportivas trabajen de forma coordinada para abordar estas desigualdades. Los avances logrados por algunas jugadoras de élite han contribuido al reconocimiento del fútbol femenino profesional, pero aún queda un largo camino por recorrer¹.

¹ PIEDRA, J. (2019). *La perspectiva de género en sociología del deporte en España: presente y futuro*. RES, 28(3), 489-500.

Además, la conciliación de la vida familiar y deportiva sigue siendo un desafío significativo. Muchas mujeres tienen que renunciar o retrasar la maternidad, lo que evidencia una falta de corresponsabilidad en el cuidado familiar y personal. La falta de políticas de igualdad específicas para el deporte profesional femenino es una carencia que aún debe abordarse.²

El presente trabajo tiene como objetivo analizar las múltiples facetas de la desigualdad de género en el deporte femenino, haciendo especial énfasis en cómo la maternidad y el profesionalismo interactúan y afectan la carrera de las atletas. A través de un estudio detallado de la legislación, políticas deportivas y testimonios de deportistas, se busca comprender el contexto actual y las dinámicas que perpetúan la brecha de género, así como identificar posibles caminos hacia una equidad efectiva. Este análisis no solo es crucial para el avance de los derechos de las mujeres en el deporte, sino también para el entendimiento de cómo las estructuras sociales y culturales más amplias pueden ser desafiadas y transformadas a través de la práctica deportiva.

III. PROFESIONALIZACION DEL DEPORTE FEMENINO

1. Definición de deportista profesional conforme al Real Decreto 1006/1985, de 26 de junio, por el que se regula la relación laboral especial de los deportistas profesionales.

Para examinar la definición de deportista profesional, es necesario comenzar haciendo referencia a lo establecido en el artículo 2.1 d) del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, ET). Este artículo categoriza a los deportistas profesionales con un tipo especial de relación laboral, lo que implica su regulación a través de una legislación específica, como es Real Decreto 1006/1985.

La definición legal de un deportista profesional se encuentra en el Artículo 1.2 de la Ley 1006/1985, la cual identifica a los deportistas como aquellos que por medio de un acuerdo formal regular se dedican voluntariamente a practicar deportes dentro de la organización

² MARÍN, D. R. (2022). *Visibilidad del deporte femenino en la prensa deportiva digital española*. Dialnet.

y dirección de un club o entidad deportiva, a cambio de una compensación monetaria. Esta definición excluye a personas que practican deportes en un club y sólo reciben compensación para cubrir los gastos relacionados a su actividad deportiva, lo cual corresponde a la definición de un deportista aficionado.³

La profesionalización del deporte implica, una serie de obligaciones y derechos que configuran el estatus de los deportistas. Desde una perspectiva jurídica, el deportista profesional, debe cumplir una serie de requisitos contractuales específicos, como la duración mínima del contrato. Además, se enfrentan a barreras en la negociación colectiva y la protección de sus derechos laborales, especialmente en ligas o competiciones con menor desarrollo económico y profesional, como suelen ser el caso de las femeninas.⁴

Es importante destacar que, en la práctica, la definición de competiciones profesionales y la calificación de deportistas profesionales han generado barreras que dificultan el acceso a los derechos laborales, particularmente en el deporte femenino, donde se ha identificado una segregación y discriminación profesional. En este sentido, la desvinculación del concepto de deportista profesional respecto a si participa o no en competiciones profesionales es crucial para abordar estos impactos de género.⁵

Finalmente, el Real Decreto 1006/1985 establece que los deportistas profesionales, incluidos los de alto rendimiento, deben ser tratados conforme a la normativa sociolaboral general, aunque con adaptaciones que reflejen las particularidades de su actividad. Asimismo, la jurisprudencia del Tribunal Constitucional y del Tribunal Supremo ha contribuido a sistematizar los elementos que aportan un carácter especial al contrato de trabajo de los deportistas profesionales. En resumen, el deportista profesional es aquel que, cumpliendo con los requisitos establecidos por la regulación laboral especial y las disposiciones aplicables, ejerce su actividad dentro de un marco que protege sus derechos laborales y reconoce las singularidades de su profesión.

³ CARDENAL CARRO, M., “Deporte y Derecho: las relaciones laborales en el deporte profesional”

⁴ BASTERRA HERNÁNDEZ, MIGUEL *La relación laboral de los deportistas profesionales*. Thomson Reuters Aranzadi (Navarra), 2022.

⁵ LARA, C.S., *Relaciones colectivas en el deporte profesional femenino*, p. 16, (2020)

2. Las principales características de la relación laboral de los deportistas profesionales.

Como se ha comentado anteriormente la relación laboral de los deportistas profesionales se regula en Real Decreto 1006/1985, de 26 de junio, por el que se regula la relación laboral especial de los deportistas profesionales. A continuación, se procederá a analizar alguno de sus aspectos más importantes.

En el artículo 3 del citado reglamento se regula la forma y el contenido del contrato, este señala que el contrato debe ser documentado por escrito y en tres copias, una para cada una de las partes contratantes y la restante para su registro en el INEM (actual SEPE), actualmente realizado de forma telemática. La formalización escrita es obligatoria según lo dispuesto en el artículo 8.2 ET. En su segundo apartado, se detalla el contenido mínimo que debe incluir el contrato, que abarca la identificación de las partes, el objeto del contrato, la remuneración acordada y la duración del propio contrato.

En lo que respecta a la identificación de las partes que forman el contrato, es necesario plantear preguntas sobre quién representa a cada una de ellas y qué ocurre con los entrenadores o utilleros, entre otros aspectos. Para abordar estas cuestiones, es fundamental tener en cuenta principalmente la jurisprudencia de los tribunales españoles, dado que estos temas han sido motivo de controversia a lo largo del tiempo.

El punto de discusión en este aspecto es decidir quiénes se consideran deportistas profesionales, o sea, a quienes es aplicable el RD 1006/1985 y a quienes, aunque formen parte del equipo profesional se les aplica el Estatuto de Trabajadores sin ninguna especialidad. Conforme a lo establecido en la Sentencia 1988/4018 del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, con fecha del 30 de noviembre de 1998 se determina que las disposiciones del RD 1006/1985 son aplicables a la relación laboral entre el entrenador deportivo y el Club, ya que se trata de una relación laboral especial contemplada en el artículo 2.1 d) del Estatuto de los Trabajadores.

No obstante, hay otras personas que desempeñan funciones en el ámbito deportivo que no pueden ser englobadas en esta categoría; esto es evidente, entre otros casos, en el

ámbito de los utilleros o los cuidadores del campo, tal y como apunta la Sentencia 2004/3239 del Tribunal Superior de Justicia de Navarra, de 20 octubre de 2004.

En cuanto a las modalidades del contrato, estas se encuentran reguladas en el artículo 4 del RD 1006/1985, el cual establece que «El contrato para la formación se regirá según lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás normativa laboral común». Asimismo, en su segundo apartado, se permite la opción de celebrar un contrato de trabajo a tiempo parcial, regido por el artículo 12, apartados 1, 2, 3 y 4 del ET. En otras palabras, un deportista profesional tiene la posibilidad de suscribir un contrato a tiempo parcial y simultáneamente suscribir otro contrato de la misma índole, ya sea por cuenta propia o ajena en otro empleo, sin comprometer el contrato como deportista profesional.

Enfocándonos ahora en la duración del contrato, esta se encuentra regulada en el artículo 6 del Real Decreto, el cual establece que «la relación laboral especial de los deportistas profesionales siempre será de duración determinada, pudiendo llevarse a cabo la contratación por un periodo específico o para la realización de un número definido de actuaciones deportivas que, en conjunto, formen una unidad claramente identificable dentro del ámbito de la correspondiente práctica deportiva». En consecuencia, los contratos deportivos nunca pueden ser considerados como indefinidos; en cambio, son de duración determinada y suelen coincidir con las fechas de inicio y fin de las competiciones.

De acuerdo con el artículo 9.1 del RD 1006/1985, la jornada laboral del deportista profesional abarcará la prestación real de servicios frente al público y el tiempo en el que esté bajo las directrices directas del club o entidad deportiva para entrenamiento o preparación física y técnica relacionada con la misma.

La determinación de esta jornada laboral estará sujeta a lo estipulado en el Convenio Colectivo o el contrato de trabajo del deportista, respetando en todo momento los límites establecidos en la sección 5ª del capítulo II del ET, referente al tiempo de trabajo, específicamente en sus artículos 34 a 38. Por lo tanto, aunque la fijación de la jornada esté determinada por los convenios o contratos, su duración máxima no puede exceder las cuarenta horas semanales de trabajo efectivo en promedio anual, conforme al artículo 34 del ET.

Una vez diferenciado lo estipulado en cada ley, debemos acudir a lo establecido en cada convenio colectivo para definir las jornadas de descanso, ya que cada deporte difiere en su distribución. Los dos convenios colectivos más importantes, y los cuales vamos a analizar, son los que regulan los deportes del fútbol y baloncesto. Así, pues, en cuanto al convenio Colectivo para la Actividad de fútbol Profesional⁶, recoge en su artículo 9 “un descanso semanal mínimo de día y medio, del que, al menos, un día será disfrutado de forma continuada, a partir de las cero horas, dejándose al acuerdo de las partes el disfrute del medio día restante, que tampoco podrá ser fraccionado”; y, por otro lado, el Convenio Colectivo de baloncesto profesional ACB⁷, establece en su artículo 31 “un descanso mínimo semanal de día y medio ininterrumpido, que será fijado de común acuerdo con el club o SAD, y si tal descanso se ve alterado en algún caso por causa de la competición, la parte no disfrutada será trasladada a otro día cualquiera de la semana, nuevamente de acuerdo con el Club o SAD”

El artículo 10 del Real Decreto establece las disposiciones en relación con los descansos y vacaciones de los deportistas profesionales. En su primer apartado se destaca el derecho a un descanso mínimo de día y medio por semana, el cual no puede coincidir con la realización del deporte ante el público, es decir, no puede coincidir con días de partido o competición. Además, se regula que los deportistas deben gozar de treinta días naturales de vacaciones remuneradas al año.

En cuanto a la suspensión del contrato de trabajo el Real decreto remite al Estatuto de los Trabajadores.

Por último, la relación laboral entre un deportista y su club o entidad deportiva puede extinguirse por diversas causas, que se detallan en el marco normativo comprendido en los arts. 13 a 17 LET.

⁶ Resolución de 23 de noviembre de 2015, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo para la actividad de fútbol profesional (BOE núm. 293 publicado a fecha 8 de diciembre de 2015).

⁷ Resolución de 3 de marzo de 2021, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el IV Convenio colectivo de baloncesto profesional ACB (BOE núm. 65 publicado a fecha 17 de marzo de 2021).

En primer lugar, la rescisión puede llevarse a cabo de común acuerdo entre las partes, que puede incluir la cesión definitiva del deportista a otro club, determinando condiciones económicas concretas y, en caso de no haberlas, garantizando que la indemnización del deportista no sea inferior al 15% de la cantidad estipulada en contrato.

Otras causas de terminación del contrato de trabajo incluyen la expiración del período acordado, la ejecución completa del contrato, la muerte o lesión que resulte en una incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez. En estos casos, se otorgará una compensación justa sin afectar los beneficios de la Seguridad Social.

Por otro lado, la disolución o liquidación del club por decisión de la Asamblea General de Socios, una crisis económica que justifique una reestructuración de la plantilla de deportistas y otras crisis que impidan el desarrollo normal de la actividad del club pueden resultar en la extinción del contrato, siguiendo un procedimiento establecido. El club o entidad deportiva tiene la opción de terminar la relación laboral por razones justificadas en el contrato, siempre y cuando no constituyan un abuso evidente de derecho por parte del empleador.

Finalmente, la relación puede terminar por el despido del deportista, fijando del art. 15 del Real Decreto unas reglas particulares en caso de despido improcedente⁸ o por su voluntad, lo que da un marco completo y detallado de las circunstancias que pueden llevar a la extinción de esta relación laboral en particular. Al respecto, es importante destacar que, a diferencia de los trabajadores ordinarios, los deportistas profesionales no pueden dimitir libre y gratuitamente, sino que, con arreglo al art. 16 del Real Decreto, su cese tiene que estar motivado por una justa causa imputable a la empresa o, de lo contrario, deberán indemnizar a su club sin arreglo a lo pactado o, en defecto de acuerdo, conforme a lo que decida la jurisdicción social, en función de las circunstancias deportivas y daños y perjuicios causados al empresario.⁹

⁸ En caso de despido improcedente, sin readmisión, el deportista profesional tendrá derecho a una indemnización, que a falta de pacto se fijará judicialmente, de al menos dos mensualidades de sus retribuciones periódicas, más la parte proporcional correspondiente de los complementos de calidad y cantidad de trabajo percibidos durante el último año, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, por año de servicio.

⁹ La indemnización, no puede ser un elemento de disuasión de otros clubs a la hora de intentar un fichaje. Es importante, que no pueda frustrar la promoción profesional y económica del jugador. Debe, además,

3. El caso de la liga de fútbol femenino en España: el convenio colectivo para las futbolistas que prestan sus servicios en clubes de la primera división femenina

Según el Anuario Estadístico del Deporte 2017¹⁰ (Elaborado por la Subdirección General de Estadística y Estudios de la secretaria general Técnica del Ministerio de Educación Cultura y Deporte), que refleja la situación del sector deportivo español, el número medio anual de empleo relacionado con el deporte aumentó hasta 194.000 en 2016, lo que representa el 1,1% del empleo total anual. Entre los deportistas de alto nivel, las deportistas (femeninas) representaron el año pasado el 35,4% del total.

A través de sus logros, las mujeres han consolidado su presencia en todo el deporte, especialmente en posiciones de alto rendimiento, a pesar de los estereotipos que las frenan. Sin embargo, nuestras disposiciones legales las dejan en una situación desigual y precaria en comparación con sus colegas masculinos. Una de las razones es el Real Decreto 1006/1985.

El RD 1006/1985 no tiene posible aplicación a las mujeres deportistas ya que se basa en una remisión a un convenio colectivo, el cual solo es existente en el mundo del fútbol y recientemente en el del baloncesto. Se carece de textos adaptados a la realidad actual pues tanto la Ley del Deporte, hasta su actualización del 2022, como el Real Decreto se redactaron pensando en el deporte predominante en aquel momento y en el sujeto que lo desarrollaba: el jugador (hombre) de fútbol.

El Real Decreto 1006/1985 como se ha explicado anteriormente regula la relación especial de los deportistas profesionales. Regula la capacidad de contratar (artículo 2), las formas y el contenido del contrato (artículo 3), las modalidades del contrato de trabajo (artículo 4), el periodo de prueba (artículo 5) la duración (artículo 6), los derechos y obligaciones de las partes (artículo 7), la remuneración (artículo 8), la jornada (artículo

ajustarse al valor real del futbolista en el mercado y, sobre todo, debe reflejar un perjuicio real, ocasionado al club como consecuencia de la salida anticipada del jugador.

¹⁰ *Anuario de Estadísticas Deportivas. Año 2017*. Elaborado por la Subdirección General de Estadística y Estudios de la secretaria general Técnica del Ministerio de Educación Cultura y Deporte. Publicado: 25 de mayo 2017.

9), los descansos y vacaciones (artículo 10), las cesiones temporales (artículo 11), la suspensión y extinción del contrato y sus efectos (artículos 12 a 16), las faltas y sanciones (artículos 17), los derechos colectivos (artículos 18), la jurisdicción competente para conocer de conflictos (artículos 19), las competencias administrativas (artículos 20) y el Estatuto de los Trabajadores como derecho supletorio en todo lo que no se regule (artículos 21).

Por lo tanto, no se tiene en cuenta la igualdad en absoluto. No es sorprendente ya que el texto, que se redactó en 1985, apenas no ha sido alterado hasta la fecha y no ha introducido la perspectiva de género.

Nuestro sistema legal es obsoleto y se basa en los estereotipos que dominaban el deporte hace más de treinta años, muchos de los cuales aún se mantienen hoy en día. Estos estereotipos se arraigan a las prácticas que han negado sistemáticamente la capacidad y la presencia de las deportistas femeninas.

Aunque no todo es negativo, el 1 de enero de 2023 entró en vigor la Ley 39/2022, de 30 de diciembre, del Deporte, que establece el nuevo marco jurídico del deporte español y actualiza la legislación vigente desde 1990.

Entre los aspectos más destacados de la ley está el reconocimiento expreso de la actividad física y el deporte como actividades esenciales; la defensa de la igualdad y la inclusión en todos los niveles de la práctica deportiva; la dotación de mayor seguridad jurídica a las personas deportistas; y la actualización del modelo de las diferentes entidades deportivas profesionales, regulando y ampliando las competencias del propio CSD.¹¹

La Ley refleja la idea de que el deporte no puede ser considerado como un sector exclusivamente masculino, que vete el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad. La ley implementa distintas medidas con el fin de equilibrar la participación de mujeres en los puestos de liderazgo en instituciones públicas y privadas. Las federaciones y ligas profesionales serán responsables de presentar un informe anual

¹¹ GARCÍA CIRAC. M.J., *La Nueva Ley del Deporte en España: Claves para una Primera Aproximación Ars Iuris Salmanticensis*, vol. 11, Junio 2023, (142-145).

sobre la igualdad. Al mismo tiempo, deberán tener un protocolo de prevención y actuación para casos de discriminación, abuso y acoso sexual o por razón de sexo.

El texto también destaca la importancia de aumentar la visibilidad de eventos deportivos tanto masculinos como femeninos en los medios, así como garantizar que la representación mediática de las mujeres esté libre de cosificación sexual y estereotipos sexistas.

En lo que respecta a las deportistas, la nueva Ley mejora los derechos de las mujeres al quedar embarazadas, promoviendo la conciliación y manteniendo sus derechos como deportistas de alto nivel después de este periodo.

Además, la norma brinda atención a los derechos de las personas LGBTI en dos aspectos: eliminar cualquier tipo de violencia o comportamiento de discriminación hacia las personas LGBTI en los eventos deportivos y fomentar el acceso y la participación en actividades deportivas siempre con total igualdad.

Buena parte de estas carencias que siguen existiendo a pesar de la nueva Ley del Deporte, podrían verse subsanadas a través de la negociación colectiva. En el fútbol femenino existe desde la temporada 2019/2020 un convenio, el Convenio colectivo para las futbolistas que prestas sus servicios en clubes de la primera división femenina de fútbol (BOE 15 de agosto de 2020); sin embargo, como se verá, dicho instrumento no ha servido para traer la igualdad al fútbol.

El 13 de septiembre de 2023 la intervención mediadora del SIMA (Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje) alcanzó con las futbolistas de primera división femenino un acuerdo para poner fin a la huelga convocada por los sindicatos presentes en el fútbol femenino. Esta huelga fue convocada por el bloqueo de la revisión del convenio colectivo de estas deportistas, sobre todo a nivel salarial.¹²

Ya existe un proceso de profesionalización de este deporte, el cual, se ha acelerado rápidamente como consecuencia de la extensión del fútbol en las mujeres. Esto unido a

¹² AEDTSS. (2023, 5 octubre). *El reciente acuerdo de fin de huelga en el fútbol profesional femenino y de revisión parcial de convenio alcanzado entre la Liga Profesional de Fútbol Femenino y los sindicatos*. Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

las endeble estructuras tanto organizativas como financieras de los clubes y sociedades del fútbol femenino, se crea un conflicto complicado. El cual se une los últimos sucesos acaecidos entre las futbolistas y las instituciones de este deporte, junto caldeoamiento surgido en la sociedad española en apoyo a las futbolistas y los abusos sufridos pone en manifiesto la necesidad de emprender caminos para abordar las cuestiones estructurales y sociales para garantizar un desarrollo equitativo del fútbol en nuestro país.

Aunque el primer Convenio colectivo supuso un gran paso en las condiciones laborales de las deportistas, con la negociación del segundo convenio, las futbolistas reclamaban un incremento del salario y la eliminación de la jornada parcial, entre otras demandas.

El sueldo mínimo se fijó en el primer convenio en 16.000 euros brutos anuales, lo que resulta ridículo comparado con los 182.000 de la primera división liga profesional masculina y los 91.000 de la segunda división masculina, fijados para la temporada 2022-23 por el acuerdo de modificación del Convenio colectivo para la actividad del fútbol profesional (BOE 12 de diciembre de 2023), cantidades que van en aumento en las siguientes tres temporadas.

El nuevo acuerdo alcanzado para el fútbol femenino profesional implanta una retribución mínima anual de 21.000 euros incrementándose cada temporada hasta llegar a las 23.500 de la temporada 2025/2026. Sin contar la posibilidad del cumplimiento de objetivos, establecidos también en el convenio. Con ellos, las futbolistas podrían llegar a cobrar un mínimo de 28 000 euros en la temporada 25/26. Lo que supone un aumento casi del 50% en comparación con el convenio anterior, pero sigue estando muy lejos del que gozan los hombres que ejercen la misma profesión.

El próximo mes de febrero se cumplirán cuatro años de la firma del primer convenio colectivo de la historia del fútbol femenino español, que tardó 17 meses de negociaciones en cristalizar. El nuevo, cuyas reuniones entre Liga F y los sindicatos, como se ha comentado comenzaron hace tiempo, todavía no ha visto la luz¹³. Después de pactar el salario mínimo en septiembre, cuando la competición no celebró su primera jornada por la huelga de las jugadoras, se continúa avanzando en el resto de los derechos y garantías

¹³ GRIÑÁN, M. (2024, 1 enero). *Los propósitos de Año nuevo del fútbol femenino español*. Diario AS.

recogidas, aunque todavía sin consenso definitivo. Desde la patronal aseguran que estará antes de marzo. Este enero hay programado el supuesto último encuentro entre las partes.

4. El reciente convenio colectivo para las jugadoras de baloncesto en España.

Según los estudios estadísticos, desde 2009, el baloncesto femenino ha ocupado el primer lugar en la cantidad de licencias federativas, con 130,000 inscripciones en el último año, un tercio más que el fútbol. A pesar de este notable logro, el Consejo Superior de Deportes aún no ha reconocido formalmente este deporte como un deporte profesional. La diferencia es económica, ya que el estatus profesional está relacionado con la estructura jurídica de los clubes y su participación en ligas privadas, requisitos que no cumplen la mayoría de los equipos de baloncesto femenino en España. El baloncesto femenino enfrenta desafíos importantes para alcanzar el estatus de deporte profesional, incluida la falta de reconocimiento y la falta de financiamiento adicional.

No obstante, las jugadoras de baloncesto profesionales tienen un Convenio colectivo desde 2007, si bien dicho convenio ha quedado desfasado, lo que ha generado preocupación en la comunidad deportiva.

Sin embargo, en tiempos recientes se han producido avances importantes; La Asociación de Clubes de la Liga Femenina Endesa y la Asociación de Jugadoras de Baloncesto firmaron el pasado 30 de noviembre el acuerdo sobre el contenido del Convenio Colectivo de la Liga Femenina Endesa con el que comienzan los trámites legales para su registro.

El convenio colectivo que establece un salario mínimo de 16,000 euros brutos anuales para las jugadoras a tiempo completo no solo atiende a los problemas salariales, sino que también incluye disposiciones sobre el modelo de contrato que tanto los clubes como las jugadoras deberán adoptar. Además, brinda mayores garantías en áreas fundamentales como vacaciones, períodos de descanso, leyes disciplinarias y medidas contra el acoso.

Con lo poco que ha salido a la luz se puede apreciar que, aunque el cambio es significativo, la diferencia salarial con el convenio masculino sigue siendo notable. Mientras que, como se ha comentado anteriormente, este futuro primer convenio

femenino establece en 16.000 el salario mínimo femenino, el masculino se fija en 28 000 euros brutos.

No obstante, dicho convenio aún no ha sido publicado e incluso es posible que queden aspectos por concretar. En este sentido, habrá que ver cómo se regulan otros aspectos diferentes del salario, tan importantes o más en la. Consecución de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

IV. EMBARAZO Y MATERNIDAD EN EL DEPORTE FEMENINO

1. La existencia de cláusulas “antiembarazo” en los contratos de las deportistas.

Quizás la expresión más clara de la flagrante discriminación contra las mujeres en el deporte sea la inclusión de las llamadas cláusulas “antiembarazo” en sus contratos laborales. El club que emplea a la deportista se reserva el derecho de rescindir el contrato unilateralmente y sin indemnización si la deportista queda embarazada.

Es decir, estas disposiciones permiten a los clubes deportivos extinguir la relación laboral si una deportista queda embarazada, alegando por su parte una incapacidad temporal. En estos casos la decisión de ser madre se equipara para el club a las reglas disciplinarias o a doparse. Por tanto, tener un hijo se considera una falta de profesionalidad.¹⁴

Múltiples periódicos deportivos se hicieron eco de estas prácticas cuando salió a la luz el contrato de una deportista (se omite tanto su nombre como la identidad del club) el cual decía: bajo ninguna otra circunstancia que no sea una deficiente conducta profesional (si la Jugadora incumple las normas y regulaciones de la Federación Española de baloncesto, o del equipo o de FIBA, durante un control Anti Doping o si la Jugadora se queda embarazada) se notificará a la Jugadora por correo certificado en 48 horas, y se podrá finalizar el acuerdo a continuación¹⁵.

¹⁴ CONDE COLMENERO, P. (2018). Cláusulas anti-embarazo. ¿Cómo afrontar la erradicación de prácticas discriminatorias en el deporte femenino? *Revista de Trabajo y Seguridad Social*. CEF Núm. 427 Pág. 171-184.

¹⁵ GUASCH, T. (2016, 26 octubre). *Polémica clausula «anti-embarazo» en el baloncesto femenino*. Marca.com (15/11/2023).

Este asunto fue llevado a la Comisión de Igualdad del Congreso de los Diputados por Esquerra Republicana. Los diputados emitieron una Proposición no de Ley instando al Gobierno (1) iniciar las modificaciones legislativas necesarias para prohibir expresamente la introducción de las cláusulas antiembarazo en los contratos de trabajo que regulan las condiciones de las deportistas profesionales y amateurs; (2) advertir a los clubes deportivos sobre la ilegalidad de este tipo de cláusulas a través del Consejo Superior de Deportes y las Federaciones Deportivas estatales; (3) impulsar las inspecciones laborales pertinentes para detectar este tipo de actuaciones¹⁶.

La Constitución Española de 1978, que es la ley suprema, junto con la Ley Orgánica de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres (LOIEMH), que promueve la igualdad de género, además del Real Decreto 1006/1985, que regula la relación laboral de las deportistas, y el Estatuto de los Trabajadores (ET), que actúa como una norma complementaria al primero sirven de apoyo para afirmar la clara nulidad de las cláusulas antiembarazo en el ordenamiento español.

El artículo 14¹⁷, en relación con el artículo 9.2¹⁸ de la Constitución Española, reconoce el derecho a la igualdad y prohíbe toda forma de discriminación basada en el sexo. El Tribunal Constitucional¹⁹ ha establecido que esta prohibición no se limita únicamente a tratos ofensivos basados en el reconocimiento del sexo de la persona afectada; también abarca cualquier comportamiento motivado por condiciones o circunstancias que tengan una conexión directa e inequívoca con el sexo de la persona afectada. El embarazo se considera una forma de discriminación por razón de sexo en este contexto porque solo afecta a las mujeres. Por tanto, las cláusulas antiembarazo en el ámbito legal o laboral serían incompatibles con los principios constitucionales de igualdad.

¹⁶ Proposición no de Ley sobre la prohibición de las cláusulas antiembarazo en los contratos de las deportistas profesionales y amateurs. (161/000997)

¹⁷ Artículo 14 CE: *Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.*

¹⁸ Artículo 9.2 CE: *Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.*

¹⁹ STC 173/1994, de 7 de junio (BOE núm. 163, de 09 de julio de 1994).

Si se analiza la Ley Orgánica de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres (LOIEMH), específicamente en sus artículos 8 y 10, se encuentra la misma consecuencia. El primero de estos artículos afirma de manera contundente que cualquier tratamiento desfavorable hacia las mujeres originado en el embarazo o la maternidad constituye una discriminación directa. Por su parte, el segundo artículo establece que las cláusulas que den lugar a discriminación por razón de sexo serán consideradas nulas y carecerán de efecto.

Si estos argumentos no fueron suficientes, examinaremos la regulación de la extinción del contrato de trabajo en el Real Decreto 1006/1985 (artículo 13) y en el ET (Sección 4ª del Capítulo III), que es supletoria. Entre los motivos que se presentan en el primer texto, elegimos uno que podría ser relevante para nuestra situación. Por lo tanto, el apartado g) del art.13 sobre extinción se refiere a las razones que están claramente especificadas en el contrato, a menos que el club o entidad esté violando claramente un derecho.

El empleador incluye cláusulas anti-embarazo alegando que un embarazo futuro reduciría el rendimiento de la deportista. No obstante, como ya se ha mencionado, estas cláusulas no solo son inconstitucionales por discriminatorias, sino que el embarazo no puede ser utilizado como motivo de despido por disminución del rendimiento, ya que no existe voluntariedad. En consecuencia, incluso si la jugadora firma y acepta una cláusula como tal ante una necesidad material inminente, ya sea que esté o no contratada, esto constituye un abuso evidente de derecho. Como resultado, el empleador no tiene la autoridad para llevarla a cabo y, si lo hace, no puede utilizar sus efectos.

Por otra parte, el artículo 45 ET distingue entre las razones de suspensión del contrato de trabajo: el nacimiento y cuidado de menor, así como el riesgo durante el embarazo o la lactancia natural. Téngase en cuenta que la suspensión del contrato de trabajo no rompe la relación entre la deportista (trabajadora) y el club (empresario). Por lo tanto, las cláusulas antiembarazo no contemplan esto porque hablan de la resolución o ruptura del contrato de trabajo.

Además, de forma específica, con la actualización de la Ley de Deporte en lo que respecta a las mujeres embarazadas, con la profesionalización del fútbol femenino efectiva, la ley establece que «se considerarán nulas de pleno derecho las cláusulas contractuales

tendientes a permitir o favorecer la rescisión unilateral del contrato por razón de embarazo o maternidad de las mujeres deportistas» (art. 4.2).

La declaración de nulidad significa que la trabajadora será readmitida de inmediato en las mismas condiciones que estaba antes del despido, y se le pagarán los salarios de tramitación desde la fecha del despido hasta la efectiva readmisión.²⁰

2. Las bajas por riesgo durante el embarazo y por cuidado y nacimiento de menor en el deporte profesional

El embarazo y la maternidad en el contexto del deporte profesional plantean desafíos significativos, tanto para las atletas como para las organizaciones deportivas.

El marco jurídico vigente ofrece una serie de garantías para las deportistas profesionales durante el embarazo, parto y posparto. Específicamente, la Ley de prevención de riesgos laborales, la Ley General de la Seguridad Social y el Estatuto de los Trabajadores contemplan medidas como la suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo y el abono de un subsidio por parte del INSS o la Mutua, lo que resguarda tanto la salud de la futura madre como del feto., al tiempo que les concede una prestación social que mitiga la ausencia de salario.

Sin embargo, la realidad de las deportistas de alto nivel puede ser más compleja. La maternidad es percibida como un factor que puede llevar a la pérdida de apoyos financieros y, en algunos casos, al abandono del deporte. Además, la negociación de la dualidad madre-deportista implica un reajuste en las prioridades.

En respuesta a estas dificultades, ha habido avances significativos en la normativa deportiva. Por ejemplo, la Women's Tennis Association modificó su norma del ranking protegido en caso de embarazo, alargando la protección hasta tres años desde el último

²⁰ Artículo 55.5 ET. La extinción del contrato de trabajo es nula de pleno derecho cuando, entre otras causas, la decisión resulte discriminatoria o vulnere derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador.

torneo jugado, lo que beneficia a las jugadoras que decidan ser madres. A pesar de estos avances, aún persisten desafíos.²¹

La Resolución de la Presidencia del Consejo Superior de Deportes de 2018 es otro ejemplo de un esfuerzo por reconocer el embarazo, parto y posparto como causas de interrupción de la condición de deportista de alto nivel, en línea con la incapacidad temporal y en garantía de los derechos de las madres deportistas.

El convenio colectivo del fútbol femenino en España, como se ha comentado anteriormente, por su parte, ha logrado importantes avances en la protección de estos derechos. Se han establecido medidas como el reconocimiento de la maternidad y la conciliación de la vida familiar y profesional, asegurando una retribución durante la incapacidad temporal y la implementación de un programa de recolocación.²²

Además, la ya mencionada nueva Ley del Deporte establece avances en este tema, obligando a las ligas profesionales y las federaciones deportivas españolas a elaborar un plan específico de conciliación y corresponsabilidad con medidas concretas de protección en los casos de maternidad y lactancia, que deberán poner a disposición de las entidades deportivas integrantes de la federación.²³

En suma, la protección de la maternidad en el deporte profesional debe ser una prioridad tanto para las entidades deportivas como para la sociedad en general, a fin de garantizar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral y deportivo.

3. Caso de Sara Björk Gunnarsdóttir.

Algunos de los casos que más sonaron, donde se pudieron reflejar los abusos que sufrían las deportistas femeninas fueron los de Allyson Felix y Kara Goucher y sus respectivos contratos con la marca Nike.

²¹ FERRER SUÁREZ, I., STAMBULOVA, N., BORRUECO CARMONA, M., & TORREGROSSA, M. (2022). Maternidad en el tenis profesional: ¿es suficiente con cambiar la normativa? *Cuadernos de Psicología del Deporte*.

²² Art. 39 d *Resolución de 11 de agosto de 2020, de la Dirección General de Trabajo, Por la que se registra y publica el convenio colectivo para las futbolistas que prestan sus servicios en clubes de la Primera División Femenina de fútbol*. (s. f.) (BOE núm. 220, de 15 de agosto de 2020)

²³ Jurídicas, N. (2023, 2 enero). Ley 39/2022: Aspectos sociolaborales de la nueva Ley del Deporte. *Noticias Jurídicas*.

Nike se enfrentó a críticas en 2020 cuando una de las corredoras más condecoradas de todos los tiempos, Allyson Felix, reveló que, durante una renegociación de contrato de 2018, la marca, como su patrocinadora, supuestamente le había pedido que aceptara un recorte salarial del 70% cuando quedó embarazada y se negó a garantizar sus honorarios si no se desempeñaba al más alto nivel después del nacimiento.

En otro caso, su compañera olímpica Kara Goucher corrió una media maratón tres meses después de dar a luz, porque le dijeron que Nike dejaría de pagar bajo su contrato de patrocinio hasta que comenzara a competir de nuevo. Si bien los acuerdos favorables a los patrocinadores significaban que esta conducta puede no haber sido un incumplimiento técnico del contrato, fue perjudicial para la reputación de Nike, cuya publicidad que celebraba la maternidad en el deporte de élite fue posteriormente denunciada como vacía.²⁴

Con el creciente profesionalismo en el deporte femenino, es vital que las deportistas estén protegidas a lo largo de sus carreras. Un aspecto clave de esto es el apoyo antes, durante y después del embarazo, como sería el caso en cualquier relación laboral normal. Varios órganos de gobierno deportivo, incluida la FIFA, así como las marcas de patrocinio, han introducido y/o mejorado los derechos de maternidad para los atletas, y la propia Nike ha mejorado su política de maternidad, según se informa, ahora garantiza el salario y las bonificaciones de un atleta durante 18 meses alrededor del embarazo.

Los mismos problemas llegaron al campo de fútbol en 2022 cuando Sara Björk Gunnarsdóttir (capitana del equipo nacional de Islandia y actual jugadora de la Juventus) logró una victoria histórica para los derechos de en el fútbol, la primera decisión de este tipo desde que las regulaciones de maternidad de la FIFA entraron en vigor en enero de 2021.

Sara quedó embarazada en marzo de 2021 mientras jugaba para el Olympique Lyonnais (Lyon) y tuvo que informar al club después de perderse un partido debido a las náuseas

²⁴ *Elite female athletes: competing for maternity rights.* (s. f.).

matutinas. Se acordó que regresaría a Islandia para estar cerca de su familia y su pareja y Lyon la dio de baja por enfermedad. Sin embargo, se entendió que se le pagaría su salario de acuerdo con la política de Condiciones Mínimas de Trabajo para Jugadores de 2021 de la FIFA, y sus Regulaciones sobre el Estado y la Transferencia de Jugadores 2021. Ya que la razón de su ausencia fue el embarazo las regulaciones aplicables establecían:

- “Las jugadoras tienen derecho a una licencia de maternidad definida como un período mínimo de 14 semanas de ausencia pagada debido a su embarazo, de las cuales un mínimo de 8 semanas debe ocurrir después del nacimiento, el pago debe ser equivalente a dos tercios de su salario contratado. Cuando se dispongan condiciones más beneficiosas en la legislación nacional aplicable en el país del domicilio del club o en un convenio colectivo aplicable, prevalecerán estas condiciones beneficiosas” (artículo 18, párrafo 7).²⁵
- "Una jugadora tiene derecho a proporcionar servicios de empleo a su club de una manera alternativa, en caso de que su profesional de tratamiento considera que no es seguro para ella continuar con los servicios deportivos, o si decide no ejercer su derecho a continuar proporcionando servicios deportivos. En tales casos, su club tiene la obligación de respetar la decisión y trabajar con la jugadora para formalizar un plan para su empleo alternativo. La jugadora tendrá derecho a recibir su remuneración completa, hasta el momento en que utilice la licencia de maternidad" (artículo 18cuarto, párrafo 4(b)).

Rápidamente quedó claro que Lyon no estaba haciendo los pagos requeridos. A partir de julio de 2021, a Sara se le debían 44.828 € por salario y beneficios pendientes.

La posición del Lyon era que no le debía a Sara más dinero; Sara solo tenía derecho a una compensación por licencia por enfermedad, particularmente porque no proporcionaba servicios deportivos u otro empleo alternativo durante el embarazo (Lyon declaró que era un requisito previo para recibir la remuneración completa hasta que utilizara la licencia de maternidad, según el artículo 18quater de las regulaciones comentadas anteriormente),

²⁵ Reglamento sobre el Estatuto y la Transferencia de Jugadores.

por lo que la posición del Lyon, según ellos, se basaba en lo en reglamento y la ley francesa.

Como resultado, Sara había sido puesta en baja por enfermedad en marzo de 2021, después de lo cual se le pagarían las asignaciones diarias entre abril y septiembre de 2021 más el "restablecimiento de los beneficios diarios", de acuerdo con el Código de la Seguridad Social francés, y el convenio colectivo aplicable en ese momento. Lyon admitió que estaría obligado a pagar a Sara dos tercios de su salario durante 14 semanas a partir del 24 de septiembre de 2021 (la fecha en que dijo que Sara comenzaría su licencia de maternidad), según el artículo 18 de las regulaciones.

Sara se opuso a la interpretación del club del artículo 18 de los reglamentos, argumentando su derecho a recibir una remuneración completa durante su embarazo, antes de utilizar la licencia de maternidad, no estaba sujeta a ninguna condición y que Lyon nunca había mencionado la posibilidad de un trabajo alternativo (y les correspondía expresamente hacerlo). Se ofreció a estar disponible para servicios de empleo alternativos; por ejemplo, se ofreció a ayudar a "construir una campaña de narración de historias sobre su viaje como atleta de élite, en un club de élite, formar una familia".

El 8 de junio, la Unión Nacional de Futbolistas Profesionales (UNFP) de Francia remitió un escrito al Olympique de Lyon, mediante el que solicitaba la razón por la que el salario correspondiente a los meses de abril y mayo no había sido abonado en su totalidad (el de junio tampoco lo fue), sin llegar a obtener respuesta. Tal y como consta en el Reglamento sobre el Estatuto y transferencia de jugadores de la FIFA que entró en vigor en enero de 2021, una jugadora tiene derecho a percibir su salario íntegro durante su embarazo y hasta el inicio de la baja por maternidad.

Así pues, la FIFA condena a pagar al Olympique de Lyon 82.094,82 euros, cantidad a la que la Sala de Resolución de Litigios de la FIFA llegó al restarle 27.427,39 euros (pagos reconocidos por Sara Björk) del total de 109.522,21 euros estipulados en su contrato. Una resolución que la islandesa celebra: "Es una garantía de seguridad financiera para todas

las jugadoras que quieren tener un hijo durante su carrera. Que no es un "tal vez", o una incógnita".²⁶

La histórica sentencia de Sara contra el Olympique Lyonnais envió un mensaje claro a clubes y futbolistas de todo el mundo: es exigible la aplicación estricta de los derechos de maternidad.²⁷

Este caso debería tener un legado duradero por una serie de razones, pero dos claves se destacan. En primer lugar, es probable que el fallo anime a los jugadores y atletas a impugnar las políticas/decisiones internas tomadas en contra de las normas y reglamentos de los órganos de gobierno. En segundo lugar, los órganos de gobierno nacionales y los clubes deben revisar sus normas de embarazo y maternidades existentes para garantizar que sean justas y protejan el bienestar de los jugadores, y estén de acuerdo con cualquier regulación.

V. LA RELACIÓN ENTRE LA PROFESIONALIZACIÓN DEL DEPORTE FEMENINO Y LAS POLÍTICAS DE MATERNIDAD EN EL ÁMBITO DEPORTIVO.

En el contexto del deporte profesional femenino, como se ha venido comentado, la profesionalización y las políticas de maternidad aparecen como aspectos fundamentales para la equidad de género en el ámbito laboral deportivo. Aunque las deportistas profesionales cuentan con igualdad formal en cuanto a sus derechos laborales, esta situación a menudo oculta una realidad de invisibilidad, segregación y discriminación profesional.

La maternidad es percibida socialmente como un obstáculo para la continuidad de la carrera profesional en el deporte femenino, lo que implica que las deportistas deben encontrar maneras de conciliar su vida familiar y laboral, a menudo sin apoyo

²⁶ DOMÍNGUEZ, D. (2023, 18 enero). Sara Björk Gunnarsdóttir gana el recurso contra el Lyon por impagos durante su embarazo. *Relevo*.

²⁷ *Futbolistas reaccionan a la histórica sentencia de maternidad de Sara Björk Gunnarsdóttir - FIFPRO World Players' Union*. (s. f.). FIFPRO

institucional adecuado. En contraste, las políticas públicas han tendido a centrarse más en la promoción del acceso de la mujer al deporte y su participación en posiciones de liderazgo, sin abordar de manera efectiva el ámbito profesional y las condiciones de trabajo asociadas, incluidas las políticas de maternidad.

La ausencia de un marco normativo claro y la falta de políticas públicas que atiendan a la maternidad en el deporte profesional femenino son un reflejo de una segregación más amplia por razón de sexo en este campo. Las políticas de maternidad no solo deben centrarse en la asistencia durante el periodo de embarazo y postparto, sino también en garantizar la seguridad laboral de las deportistas que deciden ser madres.²⁸

El asociacionismo deportivo femenino y la negociación colectiva han tenido un papel relevante en la conquista de derechos laborales, incluyendo las políticas de maternidad. Las acciones colectivas, como el ejercicio del derecho de huelga, han posibilitado avances en la contratación laboral y la mejora de las condiciones de trabajo.

No obstante, es esencial que las políticas públicas y los organismos deportivos reconozcan y aborden la profesionalización del deporte femenino y sus implicancias en términos de maternidad. Es necesario promover la igualdad efectiva y real en el deporte, no solo en términos de acceso y participación, sino también en el reconocimiento y la protección de los derechos laborales de las deportistas, que incluyen políticas de maternidad justas y adecuadas.

En resumen, la relación entre la profesionalización del deporte femenino y las políticas de maternidad es compleja y multifacética. La falta de un marco normativo adecuado y de políticas públicas específicas ha llevado a una situación en la que la maternidad se percibe como un obstáculo para el desarrollo profesional de las deportistas. Es imperativo avanzar hacia un enfoque integral que garantice la equidad y la inclusión de las mujeres en el deporte profesional, asegurando su derecho a la maternidad sin sacrificar su carrera deportiva. Por ejemplo, se podrían implementar medidas que fomenten la flexibilidad en los horarios de entrenamiento para que las deportistas que deseen ser madres puedan adaptarse a sus necesidades. Además, se podría aumentar la conciencia y la educación

²⁸ SÁEZ LARA, C. (2020). Relaciones colectivas en el deporte profesional femenino. *Revista de Trabajo y Seguridad Social*. CEF.

sobre la importancia de apoyar a las mujeres en el deporte mientras son madres, erradicar los estigmas y fomentar una cultura que valore tanto la carrera atlética como la maternidad. Por último, es fundamental asegurarse de que las madres de atletas estén involucradas activamente en los procesos de toma de decisiones relacionados con los deportes para que tengan voz y representación, lo que contribuirá un entorno más justo y comprensivo.

VI. CONCLUSIONES

En conclusión, este trabajo ha abordado de manera exhaustiva el proceso de profesionalización del deporte femenino y las dificultades de las deportistas profesionales para compaginar su trabajo, sus posibles embarazos y ser madres con el objetivo principal de localizar las lagunas existentes en la legislación sobre el deporte profesional y destacar los avances ya conseguidos. Se ha demostrado que las mujeres sufren abusos en el deporte, como las cláusulas antiembarazo, y que por fin se están llevando a cabo medidas para exponerlos y minimizarlos.

En la primera parte, refleja que según el Estatuto de los Trabajadores y el Real Decreto 1006/1985, un deportista profesional con una relación laboral especial es quien se dedica voluntariamente a practicar deportes con un acuerdo formal, bajo la organización de un club y a cambio de una compensación financiera. La profesionalización implica obligaciones contractuales y dificultades en ligas con menor desarrollo económico, particularmente en los deportes femeninos. En este ámbito, la definición de competiciones profesionales dificulta el acceso a los derechos laborales. Para combatir la segregación y la discriminación de género, se propone separar el concepto de deportista profesional de la participación en competiciones profesionales.

Además, se han analizado las disposiciones legales del obsoleto Real Decreto 1006/1985, que deja a las mujeres en una situación desigual en comparación con los hombres en el ámbito deportivo, al carecer de la más mínima perspectiva de género.

Aunque la Ley 39/2022 del Deporte, en vigor desde enero de 2023, busca abordar desigualdades y actualizar la legislación, persisten carencias. La negociación colectiva,

como el Convenio colectivo para futbolistas, ha logrado mejoras, pero aún existen desafíos salariales y estructurales en el deporte femenino.

A pesar de avances, como el reciente acuerdo para el fútbol femenino profesional, que incrementa el salario mínimo, persiste la brecha respecto a los salarios en el fútbol masculino. La necesidad de abordar cuestiones estructurales y sociales se destaca ante los conflictos y tensiones surgidos, subrayando la importancia de garantizar un desarrollo equitativo del deporte en España.

También se ha argumentado jurídicamente la nulidad de las cláusulas antiembarazo. En conclusión, las cláusulas "antiembarazo" en los contratos laborales que permiten a los clubes rescindir unilateralmente la relación si una deportista queda embarazada son una forma evidente de discriminación hacia las mujeres en el deporte, por lo que deben considerarse a todos los efectos nulas y, en caso de extinción del contrato por este motivo, este deberá considerarse nula.

Concluyendo, la falta de políticas de maternidad y un marco normativo claro afectan la equidad de género en el deporte profesional femenino. La invisibilidad, la segregación y la discriminación profesional afectan a los deportistas profesionales, a pesar de que, más allá del salario, se les reconoce formalmente igualdad de derechos en el trabajo. La falta de apoyo institucional a las políticas de maternidad se refleja en el bajo porcentaje de pagos durante este período, lo que demuestra la necesidad de medidas integrales.

La segregación de género se extiende más allá de la falta de enfoque normativo y políticas públicas en el ámbito laboral femenino. A pesar de los avances en el asociacionismo deportivo y la negociación colectiva, es esencial que los organismos deportivos y las políticas públicas analicen la relación entre la profesionalización del deporte femenino y la maternidad. Es necesario un enfoque integral para garantizar la igualdad real en el deporte, que incluya derechos laborales justos y adecuados, especialmente en lo que respecta a las políticas de maternidad.

BIBLIOGRAFÍA

- BASTERRA HERNÁNDEZ, MIGUEL *La relación laboral de los deportistas profesionales*. Thomson Reuters Aranzadi (Navarra), 2022.
- CARDENAL CARRO, M., “Deporte y Derecho: las relaciones laborales en el deporte profesional”
- CONDE COLMENERO, P. (2018). Cláusulas anti-embarazo. ¿Cómo afrontar la erradicación de prácticas discriminatorias en el deporte femenino? *Revista de Trabajo y Seguridad Social*. CEF Núm. 427 Pág. 171-184.
- DOMÍNGUEZ, D. (2023, 18 enero). Sara Björk Gunnarsdóttir gana el recurso contra el Lyon por impagos durante su embarazo. *Relevo*.
- FERRER SUÁREZ, I., STAMBULOVA, N., BORRUECO CARMONA, M., & TORREGROSSA, M. (2022). Maternidad en el tenis profesional: ¿es suficiente con cambiar la normativa? *Cuadernos de Psicología del Deporte*.
- GARCÍA CIRAC. M.J., *La Nueva Ley del Deporte en España: Claves para una Primera Aproximación Ars Iuris Salmanticensis*, vol. 11, Junio 2023, (142-145).
- GRIÑÁN, M. (2024, 1 enero). *Los propósitos de Año nuevo del fútbol femenino español*. *Diario AS*.
- GUASCH, T. (2016, 26 octubre). *Polémica clausula «anti-embarazo» en el baloncesto femenino*. *Marca.com* (15/11/2023).
- LARA, C.S., *Relaciones colectivas en el deporte profesional femenino*, p. 16, (2020)
- MARÍN, D. R. (2022). *Visibilidad del deporte femenino en la prensa deportiva digital española*. *Dialnet*.
- PIEDRA, J. (2019). *La perspectiva de género en sociología del deporte en España: presente y futuro*. *RES*, 28(3), 489-500.
- SÁEZ LARA, C. (2020). *Relaciones colectivas en el deporte profesional femenino*. *Revista de Trabajo y Seguridad Social*. *CEF*.

LEGISLACIÓN

- Constitución Española.
- Ley 2/2015, de 23 de octubre, por el que aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres.

- Real Decreto 1006/1985, de 26 de junio, por el que se regula la relación laboral especial de los deportistas profesionales (BOE 27/06/1985).
- Ley 39/2022, de 30 de diciembre, del Deporte.
- Proposición no de Ley sobre la prohibición de las cláusulas antiembarazo en los contratos de las deportistas profesionales y amateurs (161/000997).
- Resolución de 23 de noviembre de 2015, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo para la actividad de fútbol profesional (BOE núm. 293 publicado a fecha 8 de diciembre de 2015).
- Resolución de 3 de marzo de 2021, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el IV Convenio colectivo de baloncesto profesional ACB (BOE núm. 65 publicado a fecha 17 de marzo de 2021).
- Reglamento sobre el Estatuto y la Transferencia de Jugadores de la FIFA

JURISPUDRENCIA

- Sentencia 173/1994 del Tribunal Constitucional, de 7 de junio 1994.
- Sentencia 2004/3239 del Tribunal Superior de Justicia de Navarra, de 20 octubre de 2004.
- Sentencia 1988/4018 del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, de 30 de noviembre de 1998