



Universidad de Valladolid

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y DEL TRABAJO DE SORIA

Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos

TRABAJO FIN DE GRADO

**LA EVOLUCIÓN Y REGULACIÓN LABORAL DE LAS DEPORTISTAS
PROFESIONALES EN ESPAÑA**

Presentado por: Milena Cruz Salinas

Tutelado por: Emilio Benedicto Carrillo

Soria, a 7 de Julio de 2020.

CET

FACULTAD de CIENCIAS EMPRESARIALES y del TRABAJO de SORIA

RESUMEN:

En el presente texto se analizará a nivel Estatal, la regulación y la normativa vigente que rigen las relaciones laborales en el ámbito del deporte. Aunque se hará una mención general, el análisis exhaustivo se centrará en el deporte femenino profesional partiendo desde la evolución de la mujer como figura deportista de élite hasta llegar a examinar y plantear si las líneas de actuación que se han implantado han funcionado o si por el contrario seguimos con una decadente legislación en la que igualdad y paridad no existen.

El objetivo general es, por un lado, conocer la situación legislativa y normativa a la que están sujetas las deportistas de élite, y por otro lado, establecer propuestas de mejora para que las situaciones de discriminación desaparezcan comprendiendo que el deporte no entiende de género.

Perseguir las desigualdades en la profesionalidad del deporte sigue siendo uno de los grandes temas pendientes de nuestra sociedad como consecuencia del esquema y el funcionamiento antidemocrático y androcéntrico por el que se rige.

Hacemos frente en este trabajo a uno de los ámbitos laborales que más discrimina a la mujer en España. En el deporte vemos como los derechos sociales que creíamos consolidados para las mujeres sufren una regresión continua que hace que la figura de la mujer quede totalmente invisibilizada, siendo el hombre la figura principal de referencia.

SUMMARY:

This text will study the regulation of the employment relationship of professional women's sport, explaining what the rules is governing this sector. It will address the evolution of women as an-elite sports figure by examining whether the measures taken to promote women's sport have had the desired effects of equality and parity, or whether on the contrary we continue with a decadent legislation.

The general objective is to know the current situation on the regulation and regulations governing the professional sports practice of the female population, analyzing the evolution, regulations, and measures to be taken to stop the sport from distinguishing between men and women.

Pursuing inequalities in the professionalism of the professionalism remains a taboo subject, since sport maintains a structure and functioning deeply undemocratic and androcentric, being one of the areas that most discriminates against women. We cannot isolate ourselves from the social context in which it is located since, for a few years now, we have been suffering a regression in women's social rights in all areas, rights that we already believed to be consolidated.

Keywords:

Deporte, deporte profesional, deportista de élite, legislación, normativa, Ley del Deporte de 1990, Ley Orgánica 3/2007 del 22 de marzo, igualdad, paridad, salario.

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	5
METODOLOGÍA	6
JUSTIFICACIÓN	7
OBJETIVOS	8
COMPETENCIAS	9
ESTRUCTURA:	10
BLOQUE I: CONCEPTOS BÁSICOS, EVOLUCIÓN DE LA MUJER EN EL DEPORTE	11
1.- CONCEPTOS BÁSICOS.....	11
2.- EVOLUCIÓN MUNDIAL DE LA MUJER EN EL DEPORTE.....	13
3.- EVOLUCIÓN SEGMENTADA POR ÉPOCAS	14
4.- ACTUALMENTE (SXXI)	14
BLOQUE II: REGULACIÓN LABORAL Y MEDIDAS PARA MEJORAR LA SITUACIÓN A NIVEL MUNDIAL Y NACIONAL	16
1.- NORMATIVA ACTUAL DEL DEPORTE EN ESPAÑA.....	16
2.- FUNDAMENTACIÓN LEGISLATIVA QUE RIGE EL DEPORTE EN EL ÁMBITO NACIONAL	16
3.- REGULACIÓN IGUALDAD SALARIAL	19
4.- EVOLUCIÓN DE LA REGULACIÓN LABORAL EN EL DEPORTE FEMENINO PROFESIONAL DE ESPAÑA	20
5.- ASOCIACIÓN PARA LA REGULACIÓN DEL DEPORTE PROFESIONAL FEMENINO (AMDP).....	23
6.- LA MUJER COMO DEPORTISTA DE ÉLITE	24
6.1 EL FUTBOL FEMENINO PROFESIONAL.....	24
7.- MEDIDAS IGUALITARIAS EN ESPAÑA Y EL EXTRANJERO	25
8.- INICIATIVAS PARA FOMENTAR LA IGUALDAD	26
BLOQUE III: CONCLUSIÓN Y PROPUESTAS DE MEJORA	28
1.- CONCLUSIÓN	28
2.- PROPUESTA DE MEJORA	28
BIBLIOGRAFÍA	29
ANEXOS	31

INTRODUCCIÓN

El deporte es una de las actividades sociales con mayor arraigo y capacidad de movilización del mundo, siendo su arraigo social una pieza fundamental¹. Es un elemento clave de la sociedad y del sistema educativo ya que, entre otras funciones, su práctica ayuda al mantenimiento de la salud, corrige desequilibrios sociales, crea hábitos que facilitan la inserción social y además fomenta valores como la solidaridad y el compañerismo cuando su práctica se realiza en equipo. De esta manera podemos establecer que el deporte determina la calidad y forma de vida de la sociedad contemporánea.

Por lo tanto, sociedad y deporte van de la mano, esto quiere decir que los continuos cambios que la sociedad experimenta afectan tanto a la participación como a la regulación del deporte.

El punto central de este trabajo es analizar la práctica profesional femenina, en concreto ver como esta ha evolucionado y demanda que se respeten y protejan sus derechos como trabajadoras ya que, al igual que los deportistas de élite, ellas también realizan una jornada laboral.

Es importante buscar que no se vulnere el derecho a la igualdad, y buscar que la equiparación deportiva se efective, para ello a lo largo del presente texto se van a analizar los cambios legislativos y normativos que se han producido y se están produciendo en el ámbito deportivo con vistas a que las desigualdades dejen de formar parte de él.

Son comentarios como los realizados en la entrevista de Patricia López para “El diario económico del negocio del deporte”² el 19-12-2017, los que ponen de manifiesto la necesidad de analizar las leyes y la normativa existente hoy en día en cuanto a la profesionalización del deporte femenino:

1. *“El deporte es salud, pero también espectáculo y generación de empleo. Requiere de un enfoque global, porque está avanzando y queremos normas apropiadas para seguir evolucionando”*, señalaba en 2018 José Ramón Lete, secretario de Estado para el Deporte.

2. *“Lo más urgente es la inclusión de las mujeres en el deporte y en las directivas. En la ley del 90 no se hace ninguna referencia al deporte femenino y para nosotros esta es la principal muestra de que esta ley está caducada”*, explica Teresa Arévalo, portavoz de la comisión de educación y deporte de Unidos Podemos en el Congreso.

3. *“En los años 90, el aspecto del deporte femenino profesional no era tan preponderante, y creemos que es hora de equiparar el deporte masculino y femenino, tanto en la práctica de actividad física como en las directivas de los organismos y clubes deportivos”*, enfatizaba Aguado, diputado en la Asamblea de Madrid por parte de Ciudadanos.

¹ Vía para obtener una autorización de residencia por circunstancias excepcionales.

² López P. (19 de diciembre de 2017). 2017: un año de reflexión para definir la futura ley del deporte en España. *Palco 23*, pp 1-5.

METODOLOGÍA

Primeramente hay que dejar claro que no existe, a nivel Estatal, gran cantidad de estudios, documentos o guías prácticas que traten sobre la regulación laboral de las deportistas femeninas y aborden las desigualdades a las que hacen frente.

La principal línea de actuación ha sido una revisión minuciosa y organizada de artículos periodísticos, leyes, normativas y documentos sobre la regulación y la evolución del deporte femenino profesional.

- **Estrategia de búsqueda:**

Principalmente se ha seguido una línea de búsqueda y ojeo documental a través de la red sobre normativas y guías que regulan la relación laboral del deporte profesional de manera general en el ámbito nacional, con el objetivo de establecer la línea de salida.

Posteriormente, se realizó una búsqueda sobre leyes, documentos, artículos y estudios originales que trataran la regulación específica del deporte profesional femenino. Como consecuencia de examinar las bases de datos existentes en internet encontramos dos estudios acerca de este tema, por un lado el denominado “Women and Sport” de Nielsen en 2016 donde se explica cómo ha evolucionado el deporte y la mujer (manera general) y por otro lado el “Programa Mujer y Deporte” del CSD en 2016 donde se centran en ver cómo ha aumentado la figura de la mujer en el Deporte (En España). Lo que ocurre es que ninguno habla de cómo se regula éste y que normas protegen a las deportistas de élite.

- **Criterios de inclusión y exclusión:**

A la hora de seleccionar y realizar la búsqueda se tuvo en cuenta todo aquel documento aportado por entidades profesionales que explicara y plasmara la situación laboral actual a la que hacen frente las deportistas profesionales.

A la hora de decidir sobre la inclusión o exclusión de documentos y estudios, el principal motivo para la inclusión era la existencia de conclusiones y medidas de acción que favorecieran la situación de la mujer deportista, así como la existencia de información sobre materia de legislación laboral, de tal manera que si no cumplían con los requisitos mencionados era motivo de exclusión.

- **Extracción de datos:**

Tras una primera búsqueda general se descubrieron 8 estudios ligados con el deporte femenino de los cuales se excluyeron 4 ya que no tenían ninguna información relevante para el objetivo de este trabajo.

Para realizar la selección de datos se analizaron los objetivos generales de los estudios y la información completa de los artículos con el fin de saber si la información que contenían estaba o no relacionada con el objetivo, seleccionándose finalmente 7 artículos periodísticos y 4 estudios científicos.

- **Análisis de los datos:**

Los datos y la información analizada se estructuraron en dos apartados, por un lado, un apartado dedicado a la evolución de la mujer en el ámbito deportivo y por otro lado, un apartado dedicado a legislación y normativa estatal vigente.

Debe de quedar reflejado la dificultad que ha supuesto encontrar información y documentos relevantes acerca del tema que en este TFG se aborda.

JUSTIFICACIÓN

El deporte es un fenómeno complejo y social que cuenta con una gran capacidad de actuación e influencia como consecuencia de la colaboración y relación que se hay actualmente entre los medios de comunicación, el deporte, la industria y el comercio. El estudio del deporte no puede acotarse y relacionarse solamente con el factor físico, como hemos visto deporte y sociedad van de la mano haciendo que cualquier cambio que se produzcan en alguno de ellos cree una respuesta en el otro.

El incremento de la práctica deportiva femenina profesional no deja de ser una consecuencia de la evolución que la mujer ha experimentado a lo largo de los últimos años, vemos como un cambio en la demanda de la sociedad llama a gritos un cambio en la regulación laboral del deporte siendo susceptible de ser analizado desde diversas teorías, incluyendo por ejemplo métodos sociológicos.

El presente texto pretende analizar cómo se regula la relación laboral especial en el deporte cuando hablamos del género femenino para establecer cuál es el papel de la mujer como deportista profesional. Trataré de razonar y ratificar mediante la ejecución e interacción propia con las técnicas de investigación llevadas a cabo y la metodología utilizada, la evidencia de las desigualdades normativas y legislativas que existen en cuanto a deporte y mujer. Veremos cómo la relación laboral que regula el deporte masculino difiere notablemente de la que le regula el deporte femenino.

Podemos valorar este Trabajo de Fin de Grado (TFG) como un proceso de efecto (investigación y acción), que lo que pretende es reclamar la atención y reflejar la necesidad de establecer leyes y normativas igualitarias que regulen la relación laboral en el deporte profesional, brindando los mismos derechos a hombres y mujeres.

El elemento fundamental que utilizaremos será el análisis bibliográfico, éste abarcará las leyes vigentes acerca de deporte e igualdad a nivel Estatal (por ejemplo, la Ley del Deporte de 1990), artículos, e investigaciones que demuestran una notable desigualdad entre géneros.

Lo que se pretende conseguir son conclusiones acerca de cómo actuar para erradicar la situación de discriminación laboral y cómo dar visibilidad a una relación laboral que para muchos es inexistente y que sin embargo es de igual derecho que la que lleva a cabo un deportista profesional masculino. Se persigue demostrar y denunciar la enorme desigualdad que existe entre ambos sexos en un mismo ámbito laboral, abogando por lo que creemos que es inaceptable.

A raíz de la demostración y la constatación de los resultados de varias encuestas y datos registrados en diferentes órganos a los que haremos referencia más tarde se realizarán y expondrán posibles planes de mejora, suponiendo un ajuste laboral, normativo, legislativo, de oportunidad y de derecho.

El tema seleccionado para realizar este TFG responde a motivaciones personales relacionadas con mis estudios académicos ya que siempre me ha resultado muy interesante luchar contra la discriminación y las desigualdades laborales y salariales que se dan entre hombres y mujeres. A lo largo de mi formación en el grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos del Campus Duques de Soria he ido interesándome cada vez más por ver como se produce la regulación laboral del deporte femenino.

Realizar una investigación centrada en cómo se regula laboralmente el deporte profesional y la mujer es muy interesante ya que la formación e investigación en este tema es muy débil y por ello creo que es importante realizar una reflexión que ponga en evidencia lo que ocurre actualmente. Los estudios sobre este ámbito todavía son muy deficitarios por lo que pienso que la mayoría no se para a pensar que normativa y que legislación está vigente en relación con este tema, cual es la situación del deporte profesional femenino, y las violaciones que se producen en los derechos fundamentales de las mujeres.

En mi opinión, las competencias del grado de RRL y RRHH que se han desarrollado para poder realizar un buen análisis sobre lo expuesto son las de realizar un estudio sobre el marco normativo que regula las relaciones laborales, la protección social y la situación en la que se encuentra la Seguridad Social en el ámbito laboral del deporte llevando a cabo técnicas de análisis de leyes, reales decretos y convenios relacionados vigentes actualmente. A parte del impacto laboral, no podemos dejar de lado el impacto social que tiene el mencionado tema, es importante utilizar técnicas de investigación social y técnicas psicológicas relacionadas con el trabajo para ver como el desamparo normativo hace mella en las deportistas que se ganan su sueldo esforzándose al máximo.

La capacidad de analizar las diferentes fuentes de la información y de comunicación, así como la selección y gestión de información y documentación laboral han sido imprescindibles para llevar a cabo este TFG.

Este proyecto pretende hacer ver la necesidad que existe de modernizar y desarrollar la legislación de Deporte y progresar en la regulación de las relaciones laborales al considerarse solamente profesional el deporte realizado por hombres y no tener tal consideración el realizado por mujeres.

Me parece adecuado proponer la sospecha de que gran parte de la sociedad no consideraba (incluso no consideran) el deporte femenino profesional igual que el realizado por hombres, pero gracias a los datos que he conocido por el *“Informe ‘Women and Sport’, Nielsen, 2016”* y por los gráficos, que veremos más tarde, realizados por el *“Programa Mujer y Deporte” del CSD en 2016* se ve como el deporte femenino ha ido creciendo notablemente, el problema está en que mientras el deporte crecía, la legislación se quedaba obsoleta.

El inicio de la mujer en el deporte no fue fácil, aparte de ser tardío, ha tenido que luchar contra todo tipo de barreras culturales y sociales ya que el deporte se fundamentaba en una sociedad patriarcal dirigida al público masculino donde predominaban valores como la fuerza que se veían asociados al género masculino, de la misma manera ligaban la femineidad a valores como la belleza siendo sinónimo de delicadeza y fragilidad.

OBJETIVOS

Este estudio pretende dar visibilidad a la protección laboral legislativa pública y privada que tienen las mujeres deportistas profesionales en España, y como su actuación ha supuesto un punto de inflexión. Analizaremos a nivel nacional el crecimiento y desarrollo experimentado por la figura de la mujer en la práctica deportiva así como el marco normativo que regula la misma, plasmando las desigualdades laborales que existen entre hombres y mujeres.

Un “simple” ejemplo de estas discrepancias es que la ley vigente del deporte no ha sufrido ni una modificación en 30 años, por ello, es de vital importancia poner sobre la mesa las disconformidades para hacer ver, que desde un inicio, la igualdad y la paridad que deberían regir y capitanear las leyes y las normativas en el ámbito del Deporte no existen.

– **Por un lado un objetivo general:**

Averiguar y entender cuál es la situación a la que está sujeta la práctica deportiva profesional femenina en cuanto a la regulación y a la normativa que la rige. Se analizará cómo ha ido cambiando la figura de la mujer en el deporte así como las consecuencias de este cambio, reflejando la necesidad de establecer líneas de actuación para que paridad e igualdad por fin estén presentes en el ámbito laboral del deporte.

– **Por otro lado los objetivos específicos:**

1. Analizar como el deporte femenino profesional ha ido haciéndose hueco en la sociedad buscando que sus derechos sean respetados de forma igualitaria a los deportistas masculinos de élite.

2. Mostrar que las leyes y las normativas existentes en el ámbito del Deporte no tienen en cuenta a la mujer, y por tanto, demostrar la desvalorización que se produce continuamente entre mujer y deporte.

3. Plasmar la necesidad de establecer líneas o propuestas de actuación y medidas para impulsar la igualdad y promoción que necesita y merece este colectivo.

COMPETENCIAS

El presente Proyecto de Fin de Grado se adapta a los fines académicos del Título de Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos al estar enmarcado dentro del contexto socioeconómico de los últimos años y especialmente en los cambios sucedidos en el mundo del trabajo en sus diferentes aspectos y manifestaciones, tal y como se recoge en la información contenida de la propia Universidad de Valladolid respecto del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos de Soria. Además, también se encuadra dentro de la adquisición de conocimientos para comprender el carácter dinámico e interrelacional del mercado de trabajo.

– **Áreas de competencia aplicadas:**

El Proyecto Fin de Grado se entiende como una asignatura asociada a distintos temas, cuya materia es transversal. Para alcanzar los objetivos, se han aplicado las competencias genéricas y específicas del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos, en especial las siguientes:

CE.1 y 2. Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social: Marco normativo regulador de las relaciones laborales.

CE. 4 y 6. Recursos Humanos: Formación y Psicología del Trabajo

CE. 9. Teoría y sistemas de relaciones laborales

CE. 10. Economía y mercado de trabajo

CE. 11. Políticas públicas sociolaborales

ESTRUCTURA:

1. BLOQUE I: CONCEPTOS BÁSICOS, EVOLUCIÓN DE LA FIGURA FEMENINA EN EL DEPORTE

En este bloque se desarrollarán tanto los conceptos básicos sobre el tema, como la evolución del deporte femenino, tanto a nivel general como a nivel nacional, haciendo especial énfasis en esta última parte ya que es la que utilizaremos para desarrollar el tema principal de este TFG.

2. BLOQUE II: REGULACIÓN LABORAL DE LAS DEPORTISTAS PROFESIONALES EN ESPAÑA, MEDIDAS PARA MEJORAR LA SITUACIÓN A NIVEL MUNDIAL Y NACIONAL.

En este bloque se desarrollará toda la legislación y normativa que rige la relación laboral de las mujeres deportistas en España haciendo una comparación de forma objetiva con la que tienen los deportistas profesionales masculinos. Dentro de este bloque también se explicará qué medidas se han tomado en diferentes países para llegar a conseguir la igualdad laboral y aquellas que se han tomado (o no) en España.

3. BLOQUE III: CONCLUSIÓN Y PROPUESTAS DE MEJORA

En este bloque se relacionarán las conclusiones obtenidas con los objetivos inicialmente explicados.

BIBLIOGRAFIA

En este apartado se adjuntarán tanto las revisiones bibliográficas como los anexos informativos.

BLOQUE I: CONCEPTOS BÁSICOS, EVOLUCIÓN DE LA MUJER EN EL DEPORTE

1.- CONCEPTOS BÁSICOS

El término deporte tiene su origen en la palabra “deport”, palabra del S.XI del idioma Provenzal³ cuyo significado en aquella época era el de pasatiempo, ocio.

Actualmente, existen varias definiciones sobre qué se considera deporte y cuál es su significado real. Existen dos conceptos básicos:

- La Real Academia Española establece el deporte como toda actividad física que bien puede ser considerada como un pasatiempo de ocio, diversión y recreación, o bien puede ser considerada a nivel competición donde estará sujeta a unas normas y necesitará de un entrenamiento previo.

- La Carta Europea del deporte lo reconoce como todas las variedades de actividades físicas que a través de una participación estructurada o no, tienen como fin mejorar la condición física y psíquica de quien lo realiza, desarrollar las relaciones sociales y lograr los mejores resultados según el nivel de las competiciones.

En resumen, podemos definir el deporte como toda actividad física principalmente de índole competitiva que genera beneficios físicos y psíquicos a quien lo practica, contando con una serie de características que hacen que se diferencie del juego.

De manera institucional, para que una actividad sea reconocida como deporte debe estar respaldada y acreditada tanto por estructuras administrativas como por estructuras de control que se encarguen de legitimarlo y reglamentarlo.

Desde sus inicios, el deporte ha sido considerado como un pasatiempo de ocio en el que jugar y disfrutar era lo más importante, pero a medida que su popularidad aumentaba se formaban cada vez más atletas cuyo objetivo era mejorar en la realización de un deporte haciendo que los aficionados que seguían sus hazañas aumentaran de forma abrumadora creándose así los primeros atletas profesionales convirtiéndose así en algún común la profesionalidad en el deporte.

El deporte profesional constituye un elemento clave de la sociedad, representa el eslabón más alto de la pirámide deportiva suponiendo que solo pueden acceder a este nivel aquellos deportistas que presentan la mayor calidad dentro de las distintas especialidades, además es considerado como uno de los espectáculos fundamentales del relieve social cuyas prioridades han pasado a centrarse en el entorno de lo económico.

En la legislación Española no existe un concepto común sobre deporte profesional, existen dos líneas de tratamiento que por un lado tratan las competencias profesionales y que por otro tratan de manera personal a los deportistas profesionales aunque no participen en competiciones profesionales. El hecho de que nuestro ordenamiento jurídico no recoja una definición exacta de deporte profesional complica aún más que se pueda aplicar una fórmula general que respete los conceptos de igualdad y paridad.

³ Jerga regional que pertenece al idioma occitano, lengua romance de Europa, que es utilizada generalmente por las regiones situadas al sur de Francia (minoría de la población)

La ley del Deporte de 1990 (LD) actualmente vigente atribuye al Consejo Superior de Deportes (CSD) el poder de determinar y clasificar las competiciones como profesionales dependiendo de si cumplen o no los requisitos necesarios para tener tal consideración. Por ejemplo, a partir de las decisiones tomadas por el CSD actualmente tienen consideración de ligas profesionales las competiciones masculinas de fútbol de primera y segunda división y las competiciones de baloncesto de primera división y copa.

En cuanto a la consideración como deportista profesional se concreta en el RD 1006/1985, de 26 de junio⁴ que tendrán dicha consideración aquellos que llevan a cabo una actividad deportiva sujeta a un contrato de deportista profesional dedicándose a esta actividad de manera regular y voluntaria dentro de una estructura y un club a cambio de un salario o retribución.

Los deportistas profesionales son personas especialmente dotadas para un determinado deporte que ganan dinero practicando su deporte ante una audiencia. Éstos deben invertir gran parte de su tiempo entrenando y practicando, combinando entrenamientos físicos con entrenamientos de sus habilidades para contribuir a mejorar su rendimiento.

El deporte de élite se caracteriza por contar en primero lugar con la existencia de ligas profesionales que forman el soporte de la competición en sí, en segundo lugar con la existencia de federaciones deportivas que actúan como la estructura organizada que regula la actividad deportiva y por último con los clubes que actúan como entidades donde se ubican temporal y laboralmente los deportistas.

Las formas asociativas más clásicas son las Federaciones deportivas y las Ligas profesionales:

- En cuanto a las ligas profesionales hay que señalar que se dan en el ámbito estatal y como consecuencia de la existencia de competiciones oficiales con carácter profesional. Estas ligas son agrupaciones de clubes que se forman exclusivamente cuando se dan competiciones oficiales creándose en el núcleo de las estructuras federativas. Se permite que junto a la Federación Deportiva Española y en consonancia con los criterios establecidos por la Administración del Estado las ligas puedan organizar sus propias competiciones, dotándolas así de personalidad jurídica, autonomía organizativa y autonomía funcional.

- En cuanto a la Federación cabe destacar que principalmente desempeña funciones en el ámbito organizativo sin llegar a constituir patronal alguna, carece de capacidad para negociar por ejemplo un convenio colectivo.

Es fundamental destacar que en el marco de la negociación y aplicación del convenio colectivo para los deportistas se establecen dos epicentros legales, uno que hace referencia al ámbito del derecho deportivo que aboga por la primacía del derecho “Inter partes”, y otro que hace referencia al ámbito del derecho laboral común que reconoce los derechos laborales recogidos en las normas de carácter internacional, normas del derecho interno y normas de carácter público de cada país.

En este marco España deja ver sus enormes lagunas, ejemplo de ellas son las carencias que existen a la hora de reconocer las ligas femeninas como profesionales, o las que se dan a la hora de ratificar y plantear los derechos que deberían capitanear estas relaciones laborales. La privación de normativa y regulación legal hace que únicamente puedan sujetarse a iniciativas que planten de forma personal e individual.

⁴ RD que regula la relación laboral de los deportistas profesionales (art.1.2)

2.- EVOLUCIÓN MUNDIAL DE LA MUJER EN EL DEPORTE

El deporte es un escenario repleto de estereotipos y prejuicios, ya desde sus inicios su objetivo principal era realzar valores relacionados con el hombre (fuerza, agresividad, resistencia...) discriminando a la mujer por el mero hecho de serlo. Desde siempre ha sido uno de los ámbitos de actuación más complicados para la mujer ya que predominan ideas preconcebidas tales como identificar a la mujer como el sexo débil o expresiones tales como "Juegas como una chica" que hacen que la igualdad en este ámbito brille por su ausencia.

Desde sus inicios, deporte y discriminación han ido de la mano. Los derechos de las mujeres han sido violados durante siglos, podemos comparar los juegos olímpicos del año 776 a.c con los realizados en el año 1894 y ver que desde los inicios (776 a.c) los juegos prohibían cualquier tipo de participación y asistencia de la mujer y que después de varios siglos (en 1894) el sexo femenino seguía estando apartado de toda actuación deportiva siendo utilizadas únicamente como un objeto de adorno.

Tras años llenos de prejuicios y trabas que impedían a la figura femenina tener un hueco en el ámbito deportivo, a mediados del siglo IX y de la mano del movimiento feminista las mujeres se empoderan y empiezan a luchar por sus derechos. La relación entre mujer y deporte empieza a coger fuerza mostrando que la sociedad debía cambiar y con ello aceptar que las mujeres tenían que competir en las mismas condiciones que los hombres, ejemplo de ello fue Senda Berenson que en 1893 adaptó las reglas del Baloncesto para que las mujeres pudiesen practicarlo.

Finalmente fue a partir del año 1900 cuando la participación femenina en competiciones deportivas se implantó de manera real y evidente, aunque en los inicios se estableció el límite de actuación entorno a determinados deportes como el golf y el tenis con figuras como la de Charlotte Cooper en tenis y "Peggy" Abbot en el golf que se convirtieron en las primeras mujeres en ganar una medalla olímpica. Como consecuencia del reconocimiento y apoyo de la mujer en el deporte se obligó a respetar el derecho que las niñas tenían a hacer educación física en los colegios, por eso en 1922 en Italia se implantó de forma obligatoria la realización de educación física para todos los alumnos independientemente del sexo, cosa que hasta entonces era impensable.

La historia de mujer y deporte es ejemplo claro de lucha, un combate continuo frente a prejuicios y estereotipos que la sociedad genera y acepta encasillando la figura de la mujer y que desde sus inicios establecían que ellas no podían y no debían hacer deporte.

Gracias a la incansable manera de luchar de muchas mujeres a lo largo de los últimos siglos hoy en día se considera normal que las mujeres participen en competiciones profesionales, pero lamentablemente el peso de la discriminación y las desigualdades sigue siendo clave y notorio, todavía queda mucho camino que recorrer hasta conseguir que el deporte femenino se equipare al masculino.

3.- EVOLUCIÓN SEGMENTADA POR ÉPOCAS

ANTIGUA GRECIA	EDAD MEDIA	SIGLO XIX
<p>1. A nivel deportivo solo se aceptaba la participación masculina.</p> <p>2. La figura femenina se limitaba a ser una mera espectadora, siempre y cuando se estuviese soltera.</p> <p>3. Como consecuencia de la discriminación que soportaban las mujeres se creó una competición femenina: Juegos Hereos⁵.</p>	<p>1. La mujer sigue ligada al estereotipo de debilidad y belleza negando que pudiesen entretenerse realizando tareas físicas.</p> <p>2. La participación deportiva por parte de la mujer sigue siendo inexistente, aunque aparecen ligeros esbozos con mujeres de clase alta que empezaron a practicar deportes considerados “de mujer” como la hípica o el bádminton.</p>	<p>1. Seguían sin participar de mujeres.</p> <p>2. El COI⁶, rechazaba que las mujeres participaran por considerarlas no apropiadas para realizar deporte.</p> <p>3. La respuesta de las mujeres deportistas fue clara y contundente, crearon los Juegos Mundiales Femeninos⁷ de 1922 y 1926.</p>

4.- ACTUALMENTE (SXXI)

En la actualidad, aunque la sociedad normaliza la figura de la mujer como deportista la distancia que existe con el deporte masculino en cuanto a relevancia, salarios o número de participantes todavía es señal inequívoca de desigualdad y discriminación.

Que la sociedad normalice a la mujer como deportista no significa que paridad e igualdad estén implantadas en el ámbito laboral, sigue siendo necesario que las mujeres luchen y hagan respetar sus derechos para poder realizar su trabajo de forma digna y que este sea reconocido como tal.

La presencia de las mujeres en el deporte no ha hecho más que crecer y aumentar el interés de éstas por el mismo, reduciendo la brecha que existía entre hombres y mujeres de forma más que notable en los últimos 50 años.

Un claro ejemplo de esta reducción es el que vemos en el *Informe 'Women and Sport', Nielsen, 2016*⁸, que aprovecha la amplia gama de puntos de datos que Repucom⁶ ha acumulado sobre los hábitos de la televisión de las mujeres y los medios digitales, los patrocinadores asociados con las mujeres en el deporte, las atletas femeninas más comercializables de todo el mundo y el futuro de las mujeres y el deporte.

⁵ Competición en la que solamente participaban mujer y que se celebrara cada 4 años.

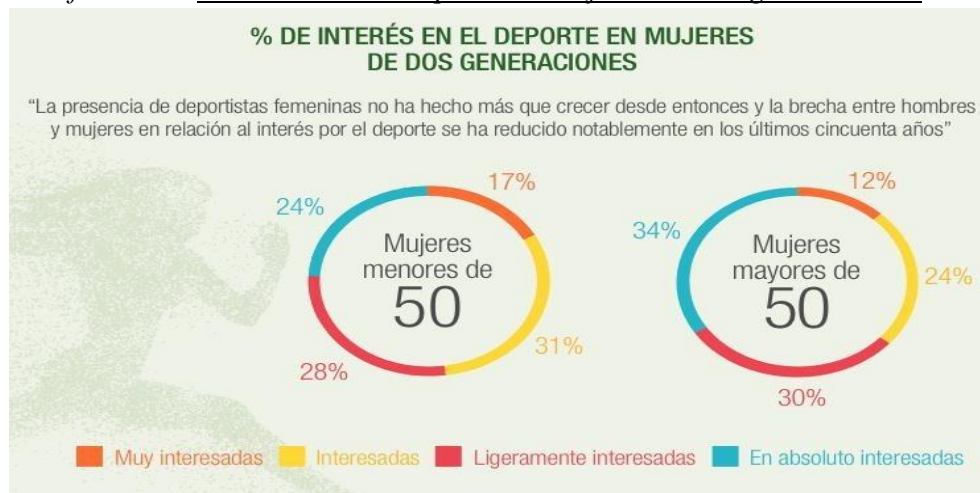
⁶ Comité Olímpico Internacional: institución organizadora de los Juegos Olímpicos

⁷ Competición que ha colaborado y fomentado la popularización del deporte femenino gracias al efecto y la huella dejada por las mujeres que participaron.

⁸ Nielsen. (2016). *Women and Sport* (pp. 3–10). Repucom.

Este informe establece que el número de mujeres que practican deporte en la actualidad aumenta cada día más como consecuencia de que en la década de los 70 las escuelas dieron la oportunidad de practicar deporte a las mujeres dejando así de ser meras espectadoras. Con esto vemos que solamente con cambiar un poco el chip el deporte deja de ser cosa de hombres ya aquellas mujeres que participan en actividades deportivas en el colegio tienen un 76% de probabilidades de seguir interesadas en el deporte el resto de su vida.

- Gráfico 1: % De interés en el deporte en mujeres de dos generaciones



Fuente: Informe 'Women and Sport', Nielsen, 2016

BLOQUE II: REGULACIÓN LABORAL Y MEDIDAS PARA MEJORAR LA SITUACIÓN A NIVEL MUNDIAL Y NACIONAL.

A nivel internacional, son conferencias mundiales como las celebradas en Nairobi (1985) y en Beijing (1995) son las responsables de los avances producidos en cuanto a la igualdad de trato e igualdad de oportunidades para acceder al empleo, a la promoción y a la formación profesional, así como conseguir que las condiciones de trabajo se equiparen, manifestando que las igualdades enumeradas deben respetarse y cumplirse de manera obligatoria con el fin de que la discriminación desaparezca de todas las esferas.

La plena incorporación de la mujer al ámbito del deporte profesional no busca más que recibir el mismo trato laboral que los hombres como consecuencia de la clara discriminación sexista que se produce en el ámbito deportivo profesional debido a que las estructuras organizativas deportivas siguen defendiendo normativas del pasado y no ven que la sociedad ha evolucionado y con ello sus necesidades y demandas.

En España, el primer texto jurídico que hace referencia a la igualdad es la Constitución Española, ésta establece que todos los españoles son iguales ante la ley sin que pueda existir ningún tipo de discriminación por razón de sexo correspondiendo a los poderes públicos fomentar las condiciones de libertad e igualdad para que sean reales y efectivas.

1.- NORMATIVA ACTUAL DEL DEPORTE EN ESPAÑA

Las normas generales⁹ que actualmente rigen el deporte en España son:

1. Ley del Deporte (LD 10/1990 del 15 del 10)
2. Federaciones Deportivas (RD¹⁰ 1026/2007 del 20 del 7)
3. Sociedades Anónimas Deportivas (RD 1251/1999 del 16 del 7)
4. Consejo Superior de Deportes (RD 460/2015 del 5 del 6)
5. Comité Olímpico Español (COE)
6. Régimen Jurídico del Deportista (RD 1006/1985 del 26 del 6)

2.- FUNDAMENTACIÓN LEGISLATIVA QUE RIGE EL DEPORTE EN EL ÁMBITO NACIONAL

El deporte es contemplado por las administraciones públicas como un factor clave y fundamental en la política de la sociedad ya que aparte de fomentar una vida sana, generar valores como la solidaridad y actuar como una actividad de entretenimiento, también se considera que es la base en la que un Estado configura la igualdad como un valor, de hecho, si echamos un vistazo a lo que estipula el art. 43.3 de la Constitución Española (CE) podemos ver como los poderes públicos abogan por el fomento del deporte y la educación física.

La estructura general del deporte en España se basa en la enseñanza de la práctica deportiva como materia obligatoria en todos los niveles educativos anteriores a los estudios universitarios. Todos los centros académicos deben de disponer de recintos habilitados con los medios y las instalaciones necesarias para llevar a cabo la práctica y el aprendizaje deportivo, respetando las condiciones que se establecen de manera reglamentaria y teniendo en cuenta que éstos deben ser factibles y asequibles para las necesidades que presentan personas con movilidad reducida.

⁹ Desarrolladas en el Anexo I

¹⁰ (Real Decreto)

Los complejos e instalaciones deportivas de los centros académicos persiguen que su utilización deportiva sea versátil y polivalente ofreciendo que puedan ser utilizadas por la comunidad local y las asociaciones deportivas.

La regulación sobre Deporte que actualmente está vigente en España es la Ley 10/1990 del 15 de octubre (LD), ésta tiene por objeto organizar y ordenar el deporte nacional de acuerdo con los poderes y competencias que pertenecen a la Administración del Estado.

La praxis del deporte se caracteriza tanto por ser libre e intencionada, como por ayudar a desarrollar la personalidad y las habilidades de quien lo realiza. El deporte construye e integra una manifestación cultural protegida e incentivada por los poderes públicos del Estado reconociendo y alentando las diferentes acciones organizativas y de fomento creadas por las Asociaciones deportivas.

La LD atribuye una serie de competencias sujetas a la Administración del Estado además se debe producir una coordinación entre Estado, Comunidades Autónomas y Corporaciones locales cuando una medida pueda afectar directamente a los objetivos e intereses generales del deporte en el ámbito nacional.

El objetivo principal por el que se creó esta ley fue regular el marco jurídico y legal en el que se desarrollaba la práctica deportiva a nivel estatal centrándose en tres aspectos fundamentales:

- Impulsar la práctica deportiva estructurando su funcionamiento
- Crear estructuras asociativas que ayudasen a reconocer y facilitar las actividades deportivas
- Ordenar y regular la actividad mercantil generado por el espectáculo deportivo.

Aunque en esta ley se hace referencia a las federaciones deportivas estatales, a las ligas profesionales, a las agrupaciones de clubes y a las entidades de promoción deportiva todos los esfuerzos se basaron en crear una legislación centrada fundamental en la figura del deportista aunque este esfuerzo no haya sido efectivo.

Nuestra LD define y establece la normativa acerca del deporte profesional (art.6) y de la figura del deportista de élite (art.50 y art.52), marcando el deporte de alto nivel como un elemento esencial del Estado por impulsar el deporte base generando estímulos y por llevar a cabo su representación en competiciones deportivas oficiales de carácter internacional.

Es interesante ver por un lado que nuestra ley dibuja el deporte como un factor que facilita la integración del individuo y de la sociedad desarrollando el concepto de integración desde colectivos con discapacidad, y ver por otro que en **ningún momento se menciona nada acerca de género y de igualdad, ni siquiera se hace referencia a la mujer y a la no discriminación por sexo.**

Llama mucho la atención que la ley que regula un ámbito tan específico como el deporte no mencione en ningún momento valores como la paridad y la equiparación entre géneros, es el claro ejemplo de que nuestra legislación está obsoleta. La LD no cumple con lo establecido en el art.14 de la CE sobre el derecho de igualdad, ni con lo establecido en el art.9.2 de la misma que trata sobre el deber de los poderes públicos de fomentar que se den las condiciones adecuadas para que la igualdad sea real y efectiva. De la misma manera no respeta ni cumple lo que establece la Ley Orgánica 3/2007 del 22-3 sobre la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LI) la cual dicta que la igualdad es un principio jurídico que se reconoce en varios textos internacionales sobre derechos humanos.

La LI es una legislación que trató de establecer líneas de actuación directas y enfocadas en implantar el principio de igualdad de manera efectiva y eficaz en el ámbito laboral abogando por la no discriminación en el mercado de trabajo.

La igualdad es un principio jurídico universal e internacional que ha sido reconocida en varios textos de derechos humanos, destacando la convención aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada en 1983 por España que trataba sobre la eliminación de cualquier tipo de discriminación contra la mujer. Es el principio básico y esencial de la Unión Europea desde que entró en vigor el 1 de mayo de 1999 a través del Tratado de Ámsterdam.

Eliminar las desigualdades entre hombres y mujeres buscando una igualdad eficaz y efectiva es un objetivo que debe formar parte de todos los proyectos e ideas que lleven a cabo tanto la Unión Europea como sus miembros.

Analizando la relación entre la LI y el deporte encontramos que esta establece que los programas de carácter público que desarrollen el deporte deben incorporar de forma activa y eficaz el principio de igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres, además establece que el Gobierno debe fomentar y apoyar el deporte femenino favoreciendo la apertura de las diferentes disciplinas deportivas a las mujeres desarrollando programas de inserción y desarrollo específicos.

La LI establece que debe existir igualdad en el trato y en las oportunidades de acceso a empleo, formación y promoción profesional además de en las condiciones de trabajo entre hombres y mujeres, dejando claro que no será aceptable ni se tolerará cualquier situación que genere una discriminación real y directa considerándose ésta como toda posición en la que se encuentre una persona que es tratada desfavorablemente por razón de su sexo.

Como vemos, nuestra LD ni aboga ni respeta el principio de igualdad y de perspectiva de género, encontrándonos en un entorno donde no se impulsan políticas de estado para que las mujeres deportistas de nuestro país tengan acceso a derechos fundamentales tales como poder firmar convenios colectivos que regulen su situación como trabajadoras o el simple hecho de que las ligas se reconozcan como profesionales.

El deporte, en nuestro país, conforma el único ámbito laboral en el que solamente por el hecho de ser mujer los derechos laborales merman hasta llegar a ser casi inexistentes. Su trabajo profesional no se encuentra declarado y reconocido como tal, haciendo que queden totalmente indefensas ante la lesión de sus derechos fundamentales, además las líneas de conciliación entre la vida familiar y profesional o entre compaginar sus carreras profesionales y académicas destacan por su gran ausencia. De hecho, claro ejemplo de esta situación es que no ha sido posible crear un convenio que regularice su situación hasta 2020, y eso que solamente se ha aprobado un mero borrador después de numerosas trabas. Es significativo que en tres décadas de vigencia, la LD no haya sufrido ningún tipo de modificación, siendo imposible conciliar normas y políticas de acción efectivas para cumplir con lo estipulado por la LI.

Cuando hablamos del ámbito laboral del deporte hablamos de una desigualdad real y efectiva que hoy en día permite que la mujer no tenga derecho a firmar un contrato, a realizar su jornada laboral en ligas profesionales, o incluso a recibir un salario mínimo. De hecho, en nuestro país solamente tienen derecho a negociar convenios colectivos deportivos los deportistas masculinos. La regulación las discrimina per se, mientras que su reivindicación no deja de ser una relación causa-efecto por la incapacidad política y pública de reconocer de manera efectiva la figura de la mujer como deportista profesional.

3.- REGULACIÓN IGUALDAD SALARIAL

En el **ámbito internacional**, negociaciones como el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966) son ejemplo de los acuerdos que se han ido estableciendo a lo largo de los años sobre igualdad salarial. Estos pactos tienen como punto de partida el Convenio 100¹¹ de la OIT firmado en 1950, pacto en el que aparece la primera mención sobre igualdad salarial.

En el **ámbito europeo**, la igualdad salarial es contemplada como uno de los principios fundacionales de la Unión Europea, derecho y principio fundamental que se rige básicamente en que **“a igual trabajo, igual salario”**, de igual manera el Tratado de Roma de 1957 respalda y consagra este principio como obligatorio estando actualmente recogido en el art.157 del Tratado de Funcionamiento de la UE.

En el **ámbito nacional**, destacamos lo estipulado en el Estatuto de los Trabajadores (ET)¹² encuadrando el deporte en un ámbito de relaciones laborales con carácter especial, regulado por el Real Decreto 1006/1985. El ET establece en su art.28¹³ el derecho a la igualdad de remuneración por sexo.

En cuanto a los Convenios que regulan la igualdad salarial hay que destacar el convenio aprobado en 1951 (núm.100) sobre la igualdad de remuneración, el aprobado en 1958 (núm.111) sobre discriminación, el aprobado en 1981 (núm.156) sobre trabajadores con responsabilidad familiar, y el aprobado en el año 2000 (núm.183) sobre la protección de la maternidad. Es vital vincular la igualdad salarial con la no discriminación (Convenio núm.100 con Convenio núm.111)¹⁴ ya que es imposible que alcancemos una remuneración igualitaria en un escenario donde reina e impera la desigualdad. Para conseguir que lo establecido por ambos convenios citados se aplique es necesario que se constituyan líneas de actuación que hagan eficaz la igualdad de oportunidades y la conciliación laboral y familiar.

El Real Decreto 1006/1985 rige y define como especial la relación laboral de **los deportistas profesionales**, **el problema** que se plantea es **cuál es el convenio aplicable a los deportistas profesionales** ya que, siendo el mismo ámbito laboral, nada tiene que ver con el establecido para los deportistas masculinos. Es curioso que en España, el día 22 de febrero se celebre el Día de la Igualdad Salarial tratando de concienciar a la sociedad promoviendo que la igualdad entre hombres y mujeres sea efectiva y luego las mujeres deportistas no tengan derecho a negociar un convenio colectivo que reconozca y proteja sus derechos laborales.

La desigualdad laboral que se produce en el ámbito del deporte es realmente asombrosa, las mujeres están exentas de una regulación que las cuide permitiendo que haya un abismo entre hombre y mujer.

Ejemplo de ello es la descomunal brecha salarial que existe ganando cifras descomunales menores que los hombres que practican el mismo deporte, **reciben primas notablemente inferiores que las otorgadas a los deportistas masculinos y se produce la violación del derecho de ser madre, estas sufren penalizaciones y despidos por maternidad que no se dan en la paternidad.**

¹¹ ANEXO IV

¹² ANEXO III

¹³ ANEXO III

¹⁴ ANEXO IV

4.- EVOLUCIÓN DE LA REGULACIÓN LABORAL EN EL DEPORTE FEMENINO PROFESIONAL DE ESPAÑA.

España tarda en adoptar medidas que faciliten y favorezcan la igualdad en el deporte, presenta un desarrollo tardío que hace que no sea hasta el año 2004 cuando se pone sobre la mesa la necesidad de que deporte y mujer vayan de la mano a través de la creación de la “Comisión de Mujer e Igualdad de Género” del Comité Olímpico Español (COE) y en 2005 con la creación del programa “Mujer y Deporte” del Consejo Superior de Deportes (CSD).

A partir de la creación de ambos programas salieron a la palestra objetivos como subvencionar a la Comisión Mujer y Deporte del COE o firmar un convenio colectivo entre el CSD y el Instituto de la Mujer que fomente el deporte femenino, los cuales deben llevarse a cabo por el Consejo Superior de Deportes de España.

El CSD¹⁵ es el órgano encargado de fomentar las investigaciones, los análisis, y los estudios estadísticos con el objetivo de promover la igualdad de género en el deporte asegurándose de que en todos los proyectos y campañas relacionados con este se aplique de forma efectiva y real el principio de paridad.

Desde 2004 , se produce un avance teórico, que no práctico, en 2006 se crearon subvenciones de carácter específico para fomentar y promocionar la igualdad y equidad de género en el deporte, esto hizo que muchas Federaciones deportivas se interesaran y acogieran estas ayudas incorporando una comisión propia de deporte y mujer. En 2007 entra en vigor la ley para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres que trata la necesidad de trabajar en los distintos ámbitos eliminando la desigualdad y en 2009 se redacta el Manifiesto por la Igualdad y la Participación de la mujer en el deporte, documento que dejaba clara la desigualdad que existía entre hombre y mujeres presentando que las mujeres representaban solamente el 18% de las personas federadas en España y sólo ocupaban el 10% de cargos de responsabilidad en las federaciones.

En España solamente se reconocen en torno al 10% del total de las relaciones contractuales de las deportistas de élite como consecuencia de que la mayoría de las ligas no están consideradas y recogidas como profesionales.

Un factor clave es la repercusión que tienen los medios de comunicación que a través de sus programas deportivos ya que impera un machismo donde reina la figura masculina haciendo que la situación de la mujer deportista profesional sea precaria.

El problema principal radica en que no se contextualizan las relaciones laborales que se establecen desencadenando en un fraude a la Seguridad Social y la creación de una economía sumergida. Esto significa que se deja a la deriva la normativa a la que se han de estar sujetas muchas trabajadoras, en este caso, las deportistas.

La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) considera el deporte profesional femenino como un trabajo oculto, un trabajo que aunque no es ilegal por sí mismo, no se declara a ningún tipo de administración. De la misma manera la Organización Internacional del Trabajo (OIT) establece que el deporte femenino es una actividad económica que no está sujeta formalmente a ningún tipo de regulación laboral y como consecuencia no se trata como un trabajo real.

¹⁵ Organismo al que corresponde llevar a cabo la administración estatal en el ámbito del deporte

¹⁵ Díaz, S. (2018).

Haciendo una vista objetiva de lo que plasma la normativa vemos como la relación laboral de las deportistas profesionales está continuamente sometida a condiciones irregulares desembocando en problemas específicos que solamente se dan por el mero hecho de ser mujer en el deporte. Uno de los problemas específicos que constituye una de las mayores violaciones de los derechos de la mujer es la existencia de cláusulas anti-embarazos, cláusulas unilaterales de rescisión del contrato sin opción a indemnización que los clubs llevan a cabo como penalización por quedarse embarazada quedando sin cobertura social ni asistencial.

Un ejemplo son las cláusulas anti-embarazos que se producen en la primera división de fútbol femenino de España (Liga Iberdrola), dentro de los 16 equipos que la conforman no hay ni una sola jugadora que sea madre ya que estas deben firmar cláusulas anti-embarazos que deben cumplir y asumir si quieren ejercer su profesión.

Estas cláusulas se redactan de tal forma que definen el quedarse embarazada como una práctica deficiente de la conducta profesional equiparándolo con el Dopping y siendo motivo para la rescisión inmediata del contrato. Aunque la legislación laboral reconoce **las cláusulas anti-embarazos como ilegales** y como una violación directa y plena del derecho, libre y voluntario de ser madre se siguen produciendo y dando como consecuencia de la falta de un marco normativo específico que regule el deporte femenino. Éstas se aplican solamente en el deporte femenino brillando por su ausencia cuando hablamos de paternidad ya que en ningún momento se produce una violación del derecho de paternidad, ellos no deben firmar ningún tipo de rescisión de sus derechos, pueden ser padres cuando y como quieran sin ver mermados sus derechos.

Como consecuencia de este tipo de desigualdades son muchas las deportistas que ahora mismo denuncian y luchan porque la situación en el deporte cambie reclamando la necesidad de profesionalizar el deporte femenino equiparando los derechos laborales. Gracias a este alzamiento por ejemplo se anunció por parte de la Asociación de Futbolistas Españolas que se comenzarían las negociaciones para crear el primer convenio colectivo europeo de fútbol femenino.

La situación en la que se encuentra el deporte femenino responde a una práctica deliberada de oscurantismo, es decir, una restricción a la hora de difundir y plasmar las desigualdades que se producen en este ámbito, claro ejemplo es el hecho que las entidades deportivas evitan reconocer a la mujer como profesional contratando a las jugadoras como empleadas en el sector servicios y no como deportistas reales.

Demostrar que esta relación laboral sigue permaneciendo oculta es vital para que la sociedad entienda y descubra las grandes lagunas legislativas que España presenta en el ámbito del deporte desde las instituciones deportivas y administraciones laborales, hasta la Hacienda pública. La jurisprudencia y doctrina Española deja claro que para ellos no es suficiente la calificación federativa ni la cualificación de las partes para decidir establecer la condición de una deportista como profesional.

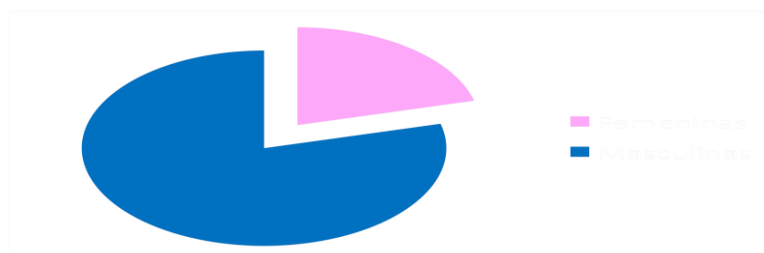
Con el marco actual las mujeres deportistas profesionales juegan en una liga menor por el hecho de ser mujeres, ejemplos y casos emanados de estas diferencias se pueden poner muchos.

Otro caso es la no aplicación de la Comisiones Mixtas en el caso del baloncesto y fútbol femenino, y si en el masculino, por ejemplo, al no existir en el ámbito de las ligas femeninas estructuras profesionalizadas nos encontramos con la no presencia de una patronal identificada con la que establecer interlocución de vías de negociación.

Recurrir, en este caso, a la Federación, como supletoria de esa supuesta patronal significa actuar en un ámbito de competencias que no le corresponde.

Encontrar datos estadísticos de cuántas contrataciones han existido en el ámbito del deporte femenino hasta hace unos años ha sido totalmente imposible ya que se han resistido a ofrecerlo desde las autoridades deportivas. Es en el año 2016 y de la mano del “Programa Mujer y Deporte” del CSD cuando se obtienen los primeros estudios estadísticos que muestran la evolución de la mujer en el deporte profesional:

- *Gráfico 2: Licencias deportivas en España hombres y mujeres*



Licencias deportivas en España en el año 2016 son 3.586.133

Mujeres: 771.746 (21,52 %)
Hombres: 2.814.387 (78,47 %)

Fuente: Programa Mujer y Deporte” del CSD, 2016

- *Gráfico 3: Licencias Femeninas en los últimos años:*



Fuente: Programa Mujer y Deporte del CSD, 2016

Como ya hemos visto la aparición de iniciativas deportivas femeninas se caracteriza por haber sido tardía, es a finales del siglo XX, concretamente en 1987 cuando se creó la primera Asociación de Mujeres Deportistas (AMUDE) tras unas declaraciones del periodista José María García en las que denigraba a las mujeres que jugaban y practicaban fútbol. Aunque esta primera asociación no tuvo el apoyo necesario surgió una segunda iniciativa que sí que tuvo éxito, esta fue el lanzamiento de la revista electrónica “Mujer y Deporte”. Es así como aparecen los primeros esbozos sobre entidades asociativas femeninas en España.

Más tarde, después de años de negociaciones se crearon las Asociaciones de ligas profesionales y semiprofesionales impulsando las iniciativas deportivas. Finalmente en 2006 nació la Asociación para Mujeres en el deporte profesional (AMDP)¹⁶ con el objetivo de ayudar a que se diesen los cambios y modificaciones necesarios para crear una nueva Ley del deporte que regulase de forma real el deporte profesional y en concreto el deporte femenino.

5.- ASOCIACIÓN PARA LA REGULACIÓN DEL DEPORTE PROFESIONAL FEMENINO (AMDP)

La **AMDP** nació el **4 de julio de 2016** fruto de la demanda que las mujeres deportistas estaban haciendo a la sociedad. La figura de la mujer en el siglo XXI es una figura llena de valor y coraje que ha hecho frente a todo tipo de obstáculos consiguiendo hitos como su incorporación al mundo y al mercado laboral o su libertad de movimiento, pero lo que no se ha conseguido es una igualdad efectiva y es que desafortunadamente unas pequeñas pinceladas de igualdad hacen que se cree un espejismo y que se considere que todos los derechos de la mujer se respetan y se han conseguido.

Esta asociación se creó para demostrar que la figura de la mujer es la gran discriminada en el ámbito del deporte persiguiendo la desigualdad en la profesionalidad de todos los ámbitos que forman parte de la familia deportiva.

La mujer se encuentra dentro de un círculo vicioso de desigualdad en el que ésta se refuerza y retroalimenta del reparto desigual del poder y la riqueza, por ello estar asociada a **AMDP** supone ser beneficiaria de todos los servicios que se prestan , como el de asesoramiento legal, el de formación, la intermediación con las federaciones, la visibilizarían, la participación en foros o eventos, etc.

Esta asociación nació como consecuencia del desamparo legislativo y la violación de derechos que soportan las mujeres por su gran ausencia en el tejido deportivo español. **AMDP** defiende tres herramientas fundamentales para combatir la desigualdad y la discriminación: la igualdad, la visibilidad y el espacio. Hacer efectiva la igualdad, aumentar la visibilidad que se da al deporte femenino y establecer un escenario caracterizado por una comunicación activa entre mujeres deportistas que den a conocer su actividad son los valores que esta asociación desarrolla.

ADMP establece una serie de prioridades en su programa, como por ejemplo la de crear un capítulo específico sobre el deporte femenino en la LD, o la tramitación legislativa de un Estatuto del Deportista.

La dificultad en el reconocimiento por la vía de las instancias deportivas de un reconocimiento de la relación laboral profesional de cara a la situación de un concurso de acreedores es otro ejemplo claro.

Una cuestión, que es determinante, es el hecho circunstancial del embarazo de la mujer deportista. Lo que en la habitualidad del deporte de nuestro país supone la rescisión inmediata del contrato por el hecho de quedarse embarazada. Esto en el derecho laboral común no tiene cabida en estos extremos.

¹⁶ Mujeres y Deporte. (**AMDP**, 2016).

Estas son algunas de las cuestiones que pueden señalarse para el planteamiento de una futura ley del deporte profesional con un capítulo específico femenino.

6.- LA MUJER COMO DEPORTISTA DE ÉLITE

Mujer y deporte, la relación que nunca deja de infravalorar la figura de la deportista. A pesar del alzamiento que estas han llevado a cabo a lo largo de los años luchando para acceder a competiciones la figura del hombre sigue siendo el rol protagonista.

La única igualdad que existe en el deporte son las reglas de juego, todo lo demás deja clara la discriminación que sufre la mujer al recibir sueldos notablemente bajos, no cuentan con patrocinadores al no darles visibilidad, incluso pueden carecer hasta de un contrato de trabajo.

Discriminación y deporte van de la mano, cuanto mayor popularidad y cantidad de dinero mueva el deporte mayor son las desigualdades entre hombres y mujeres.

Uno de los deportes más populares mundialmente probablemente sea el fútbol constituyendo una de las mayores fuentes de ingresos del mundo pero también uno de los escenarios más desiguales que actualmente existen.

6.1 EL FUTBOL FEMENINO PROFESIONAL

El fútbol se caracteriza por la gran desigualdad que rige su funcionamiento. La no profesionalización de las ligas femeninas hace que por ejemplo, según la encuesta global GSSS¹⁷, existan 137.021 jugadores profesionales de fútbol frente a 1287 mujeres a las que se les reconoce a nivel profesional en todo el mundo. (No existe ninguna jugadora profesional en España al no existir profesionalización de la primera división femenina de fútbol).

Existen grandes diferencias dependiendo de quién practique el deporte, por ejemplo si hablamos de salarios podemos ver que en el fútbol masculino un solo jugador de un equipo de fútbol profesional (Neymar del PSG) puede cobrar 36,5 millones al año, eso sería lo que cobrarían 1693 jugadoras femeninas juntas de 7 ligas diferentes (Liga alemana, francesa, estadounidense, sueca, inglesa, mexicana y australiana). También podemos hablar de la diferencia en las cantidades otorgadas por premios, mientras que la selección campeona del Mundial de Fútbol Femenino de 2016 recibió en total 1,6 millones de euros para repartir entre todas, Francia, la campeona del Mundial de Rusia Masculino de 2018 recibió más de 30 millones.

Actualmente la liga femenina que otorga los mejores beneficios y salarios a las deportistas es la liga femenina de baloncesto de Estados Unidos (WBNA), aun así la jugadora mejor pagada no llega a recibir ni una quinta parte del salario más bajo que recibe un jugador de la liga masculina (NBA).

El patrocinio es otro de los factores claves que aumenta la brecha entre los géneros. Se ha normalizado ver a deportistas ejerciendo de modelos publicitando productos de determinadas marcas pero muy pocas son las que contratan a atletas y deportistas femeninas reales como imagen dando preferencia siempre a la imagen del atleta masculino.

¹⁷ Global Sports Salaries (2019)

Lo que ocurre en los medios de comunicación y campañas publicitarias es que la figura del deportista masculino es el símbolo por excelencia, se les dedica prácticamente todo el espacio y el tiempo a competiciones masculinas dejando solamente un 5% del espacio de prensa a las mujeres deportistas independientemente de los numerosos logros que estas han llevado a cabo.

El problema es que nadie apoya a un colectivo que demuestra día tras día que es tan valido o más que el de su sexo opuesto, no se le da la oportunidad de tener ningún tipo de visibilidad y menos de audiencia.

Los estereotipos y prejuicios que existen en la sociedad sobre género y deporte influyen de tal manera que cree que hasta un 80% del sector femenino no llega a realizar ni si quiera la actividad física mínima recomendada por miedo a ser menospreciadas.

Son las instituciones y órganos gubernamentales junto con las federaciones deportivas los que deben trabajar para fomentar y afianzar el deporte femenino consiguiendo por ejemplo que cada vez sean más competiciones las que igualen los premios o reconociendo ligas y categorías femeninas.

Por eso, para cambiar la injusta historia del deporte femenino, hay que empezar por las niñas de hoy.

7.- MEDIDAS IGUALITARIAS EN ESPAÑA Y EL EXTRANJERO

- FUERA DE ESPAÑA

La necesidad de crear una equiparación entre sexos en el deporte hace que se empiecen a instalar e impulsar medidas que abogan por los derechos de las mujeres, fuera de España se han llevado a cabo los cambios más significativos, por ejemplo el Ajax, un club de fútbol club de Ámsterdam, ha demostrado su compromiso con el fútbol femenino firmando un convenio colectivo que ampara a sus jugadoras y del que emana la equiparación de salarios y prestaciones entre su equipo masculino y su equipo femenino. Esta medida fomenta que el deporte femenino se profesionalice y se reconozca como tal dando a las jugadoras las mismas seguridades que a los jugadores (sueldo asegurado con salario mínimo, seguro de salud, vacaciones y el reconocimiento del derecho a la maternidad dejando de ser causa de extinción de contrato).

Otro ejemplo de los avances que se están haciendo fuera de España lo tenemos en la Selección Holandesa Femenina de fútbol, conocida como “La Oranje” que tras su buen papel en el Mundial de Francia consiguieron que las federaciones neerlandesas establecieran que tanto el equipo masculino en el Mundial de Catar 2022 como el equipo femenino en el Mundial de Australia Y Nueva Zelanda 2023 ganaran las mismas primas dependiendo de lo objetivos que alcanzasen.

Pero no solamente existen cambios en el ámbito salarial, entran en juego los patrocinadores abogando por la visibilidad de la mujer deportista, por ejemplo Adidas aprovechó el día 8 de marzo (día de la mujer) para sacar un mensaje claro “Equal Pay for Equal Play”, de esta manera confirmaba que tanto ellos como ellas recibirían las mismas primas, de hecho Eric Liedtke, el jefe global de la marca declaró que el objetivo de esta medida era inspirar y capacitar a las generaciones de atletas y líderes femeninas venideras para romper y derribar cualquier barrera.

Un paso más hacia la paridad que en 2019 supone un punto de inflexión.

- EN ESPAÑA

Mientras que la sociedad pide a gritos reformas y avances para conseguir que los derechos de las mujeres no se vean vulnerados, España ha continuado menospreciando la figura de la mujer deportista, convirtiéndose la práctica efectiva de la igualdad laboral en el deporte su gran asignatura pendiente.

Después de abordar la discriminación y las desigualdades de manera tardía, 2019 debe marcarse como el año de partida para una búsqueda efectiva de la paridad ya que finalmente se ha aprobado el anteproyecto de la nueva Ley del deporte.

Esta nueva ley es consecuencia de la lucha que la sociedad civil ha mantenido durante años por la igualdad de género además de que las oportunidades de lucro que se han generado con el deporte femenino han servido de motor para llevar a cabo la iniciativa. De esta manera trae consigo líneas de actuación enfocadas en fomentar y promover la equidad de oportunidades entre géneros evidenciando el objetivo de facilitar y lograr que la praxis deportiva quede al alcance de todos.

Además se manifiesta que se debe alinear la legislación deportiva española necesariamente con las directrices internacionales promocionando los derechos humanos de deporte y sociedad como una unidad en la que el Estado será el encargado de desarrollar las medidas para concienciar a la población de que se debe combatir cualquier discriminación en el deporte español.

Para lograr los objetivos mencionados la nueva Ley del deporte propone cuatro innovaciones fundamentales:

a) **Igualdad de oportunidades en el acceso a las becas deportivas:** las becas deberán distribuirse de manera igualitaria y equitativa entre aquellos que las soliciten, independientemente de su género.

b) **Equidad en la distribución de recompensas económicas:** los premios y las remuneraciones provenientes del dinero público deberán ser concedidas de forma igualitaria entre los deportistas hombres y mujeres.

c) **Paridad de género en los cargos directivos de las federaciones deportivas:** estas entidades deberán tener al menos un 40 % de mujeres en sus órganos directivos.

d) **Derechos de maternidad para las mujeres deportistas:** deberán contar con los mismos derechos de maternidad garantizados por ley a todas las mujeres en España.

El anteproyecto ratifica la responsabilidad directa que tiene el Estado, siendo el actor principal que debe generar y proporcionar los medios adecuados que garanticen que las autoridades deportivas hagan viables y cumplan realmente todo lo estipulado en la nueva ley de deporte.

8.- INICIATIVAS PARA FOMENTAR LA IGUALDAD

El deporte es un factor clave como mecanismo de ruptura de los estereotipos y los prejuicios de género, éste actúa como vehículo de formación y transmisión de valores, siendo vital aprovechar las posibilidades que ofrece para que las generaciones que vienen sientan que se les apoya y que tienen una normativa que las respalda.

Incluir la perspectiva de género velando porque se produzca la plena igualdad de acceso, participación y representación de las mujeres en todos los niveles es fundamental para superar las barreras que impiden que mujeres y hombres se desarrollen según sus expectativas y su potencial individual . De la misma manera es clave que el Principio de Igualdad de Oportunidades sea efectivo y real ya que de esta manera se garantiza que la gestión que haga cada entidad deportiva facilite la promoción y el acceso de las mujeres deportistas a una competición, facilitando y promoviendo de la misma manera que estas sean reconocidas deportiva y socialmente como deportistas de alto rendimiento conciliando su formación académica con el desarrollo profesional y personal.

Fomentar que se generen estrategias en el ámbito deportivo y escolar donde se facilite la participación de ambos sexos en todo tipo de actividades como algo permanente ayudará a que se creen políticas de igualdad y que se apliquen programas que busquen una actividad deportiva cada vez más equitativa.

Apoyar equipos multidisciplinares que estén formados por profesionales en igualdad y deporte donde se produzca un intercambio continuo sobre conocimientos y experiencias que favorezcan la disolución de las barreras que dificultan la igualdad. De la misma manera es vital que los medios de comunicación den visibilidad a las mujeres en el deporte, plasmar una imagen positiva que sirva como referencia como modelo de éxito profesional, social y personal ayuda en materia de igualdad , dando la misma visibilidad que a los hombres ya que no se merecen menos, de esta manera también serviría para que cada vez más patrocinadores apuesten por la figura de la mujer deportista potenciando así su práctica.

BLOQUE III: CONCLUSIÓN Y PROPUESTAS DE MEJORA

1.- CONCLUSIÓN

Este TFG nació con el objetivo de conocer la regulación y normativa que rige la praxis deportiva profesional femenina en España. A través del análisis de la evolución de la mujer en este sector y del estudio de las líneas de actuación frente a las desigualdades entre hombres y mujeres es momento de confirmar si realmente las medidas adoptadas para fomentar la figura femenina en el deporte han sido efectivas.

Como hemos visto, es de vital importancia luchar por la erradicación de las desigualdades en todos los ámbitos de la familia deportiva (entrenadoras, árbitras, técnicas, médicas, directivas y deportistas) ya que la discriminación sigue siendo un tema latente y tabú en la sociedad. El retroceso experimentado en los derechos de la mujer es un aspecto que preocupa, y bastante, iniciándose en edad escolar y prolongándose hasta deportistas de élite. Ejemplo de ello es el incumplimiento legislativo en materia de igualdad y paridad por parte de federaciones, clubes, y medios de comunicación, quienes atentan contra los derechos fundamentales de las mujeres negándoles el reconocimiento y la valoración como profesionales.

La sociedad no es consciente de la cantidad de obstáculos sociales y culturales a los que hace frente la mujer en el mundo deportivo. Desde su aparición tardía hasta la implantación del deporte moderno, la figura femenina ha tenido que vencer las barreras y los estereotipos de una sociedad que considera como natural la discriminación de género en este sector. Los medios de comunicación fomentan el patriarcado en el deporte operando como instrumento de alienación y a pesar de que la escuela y familia son los dos pilares fundamentales para la integración y para la futura práctica deportiva, **en el marco actual las mujeres deportistas profesionales juegan en una liga menor.**

Es importante e interesante establecer un futuro marco normativo en torno al deporte profesional para asentar nuevas bases normativas que reconozcan la particularidad del deporte profesional femenino, teniendo en cuenta la evolución positiva que éste ha tenido en nuestro país. Desde el punto de vista político y teniendo en cuenta aspectos como la retribución salarial, la suspensión laboral por embarazo, o la ausencia de convenios colectivos podemos afirmar la inexistencia de acciones que protejan y fomenten los derechos laborales de las mujeres deportistas.

2.- PROPUESTA DE MEJORA

Al analizar el tema queda clara la necesidad de tomar medidas urgentes, tales como:

- Realizar un capítulo específico dentro de la Ley del Deporte sobre deporte femenino, que regule y normativice laboralmente el trabajo de las deportistas femeninas, y fundar una Subcomisión sobre deporte femenino profesional en la Comisión de Igualdad del Congreso.

- Otorgar una igualdad publicitaria que se base en la mitad del porcentaje total (50%- 50%) de la cuota de pantalla de la televisión pública y de los fondos públicos dedicados al deporte femenino e introducir en Quinielas de Loterías y Apuestas del Estado el deporte femenino.

- Seguimiento de los fondos de las Federaciones tanto nacionales como autónomas, así como los fondos invertidos por los patrocinadores para que lleguen realmente a las deportistas.

- Impartir asignaturas sobre derecho deportivo y perspectiva de género en carreras como CAFD o Periodismo y desarrollar y aplicar programas de formación e inserción laboral una vez finalizada la vida profesional de las deportistas.

BIBLIOGRAFÍA

- Definición de deporte y deporte profesional

1. Adrián, Rossana. (Última edición:13 de mayo del 2020). Definición de Deporte. Recuperado el 26 de febrero del 2020 de:
<https://conceptodefinicion.de/deporte/>
2. Corriente, Federico y Jorge Montero: *Citius, altius, fortius. El libro negro del deporte*. Pepitas de Calabaza, 2011.
3. Estadella, Antonio Franco: *Deporte y sociedad*. México: Salvat, 1974. [ISBN 84-345-7436-5](#).

- Evolución del papel de la mujer en el deporte

1. La evolución de las mujeres en el deporte. (2019). Recuperado 13 de marzo de 2020, de Blog Gym and More website:
<https://blog.andjoy.life/2019/03/08/laevolucionde-las-mujeres-en-el-deporte>
2. La mujer y el deporte en la actualidad . (2019). Recuperado 5 de febrero de 2020, de Iberdrola website:
<https://www.iberdrola.com/conocenos/deportefemenino/otrosdeportes/mujer-deporte-actualidad>
3. Report, J. (2018). Historia del deporte femenino, una lucha por la igualdad. Recuperado 7 de marzo de 2020, de La Vanguardia website:
<https://www.lavanguardia.com/vida/junior-report/20180919/451905747928/historiadeldeteporte-femenino-una-lucha-por-la-igualdad.html>

- Información sobre legislación en materia deportiva

Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado. (1990). Ley 10/1990, de 15 de octubre, del Deporte. (pp. 1–30). Jefatura del Estado .

Nielsen. (2016). Women and Sport (pp. 3–10). Repucom. Recuperado de tomado de <http://niensports.com/wp-content/uploads/2016/09/Women-and-SportRepucom.pdf>

Ministerio de educación, cultura y deporte (España). (2016). *Programa Mujer y Deporte* (pp. 1–30). CSD.

MUJERES Y DEPORTE . (2016). Recuperado 7 de marzo de 2020, de AMDP website: <https://www.mujereseneldeporte.com/>

García, F. M. (2019). El deporte femenino: aspectos legales para la igualdad. Recuperado 17 de mayo de 2020, de Deportista website:
<https://eresdeportista.com/deportes/mas/el-deporte-femenino-aspectos-legales-para-laigualdad/>

Díaz, S. (2018). Las cláusulas antiembarazo y la imposibilidad de conciliar, la discriminación que sufren algunas deportistas de nuestro país . Recuperado 17 de mayo de 2020, de Bebés y más website:
<https://www.bebesymas.com/noticias/clausulasantiembarazo-imposibilidad-conciliardiscriminacion-que-sufren-algunas-deportistasnuestro-pais>

- **Artículos sobre deporte profesional y mujer:**

Barchilon, M. (2019). (Des)Igualdad en el deporte. Recuperado 21 de febrero de 2020, de La Vanguardia website: <https://www.lavanguardia.com/vida/juniorreport/20180921/452029474725/desigualdaddeporte-salarios-patrocinios-difusionmujeres.html>

Rayo, J. (2018). La brecha salarial del fútbol. Recuperado 25 de abril de 2020, de Cuatro website: https://www.cuatro.com/weah/salarial-millones-LigacampeonasIberdrola_0_2527350176.html

Mateo, D. (2016). Brecha salarial entre hombres y mujeres, también en el deporte. Recuperado 9 de marzo de 2020, de 20 minutos website: <https://www.20minutos.es/deportes/noticia/diferencias-salario-deporte-chicos-ychicas2703700/0/>

Anduro, J. (2019). 'Equal Play': medida para la igualdad de los salarios femeninos y masculinos. Recuperado 9 de marzo de 2020, de El Desmarque website: <https://eldesmarque.com/actualidad/futbol/futbol-femenino/1329702-el-equal-pay-llega-al-ajax-la-medida-para-la-igualdad-de-los-salarios-femeninos-y-masculinos>

Hidalgo, R. (2019). Adidas: Las jugadoras recibirán las mismas primas que los jugadores. Recuperado 9 de marzo de 2020, de Diario Sport website: <https://www.sport.es/es/noticias/futbol-femenino/adidas-jugadoras-jugadores-recibiran-las-mismas-primas-7348420>

ANEXOS

ANEXO I: NORMAS GENERALES

a) Ley 10/1990, de 15 de octubre, del Deporte

La Ley del Deporte se crea para regular el marco jurídico en el que debe desenvolverse la práctica deportiva en el ámbito Estatal, dentro de las competencias que corresponden a la Administración del Estado.

b) Federaciones Deportivas

Real Decreto 1026/2007, de 20 de julio, por el que se modifica el Real Decreto 1835/1991, de 20 de diciembre, de Federaciones Deportivas Españolas y Registro de Asociaciones Deportivas .

c) Sociedades Anónimas Deportivas (SADs)

Real Decreto 1251/1999, de 16 de julio, sobre Sociedades Anónimas Deportivas - Real Decreto 1412/2001, de 14 de diciembre, de modificación del Real Decreto 1251/1999, de 16 de julio, sobre Sociedades Anónimas Deportivas.

d) Consejo Superior de Deportes

RD 460/2015, de 5 de junio, del Estatuto del CSD: El CSD ha modificado su Estatuto para adaptarse a los importantes cambios producidos en las instituciones con competencias en materias deportivas.

e) Comité Olímpico Español (COE)

Estatutos del Comité Olímpico Español - Carta Olímpica: Es la norma reguladora del Movimiento Olímpico, contiene los principios fundamentales, las reglas y los textos de aplicación adoptados por el COI. Se completa con otras normas del Comité Olímpico como el Código Ético. - Reglamento Disciplinario del COE.

f) Régimen Jurídico del Deportista

Real Decreto 1006/1985, de 26 de junio, por el que se regula la relación laboral especial de los deportistas profesionales.

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

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, entre los que destaca la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983.

En particular, esta Ley incorpora al ordenamiento español dos directivas en materia de igualdad de trato, la 2002/73/CE, de reforma de la Directiva 76/207/CEE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo; y la Directiva 2004/113/CE, sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro.

El pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley, aun habiendo comportado, sin duda, un paso decisivo, ha resultado ser insuficiente. La violencia de género, la discriminación salarial, la discriminación en las pensiones de viudedad, el mayor desempleo femenino, la todavía escasa presencia de las mujeres en puestos de responsabilidad política, social, cultural y económica, o los problemas de conciliación entre la vida personal, laboral y familiar muestran cómo la igualdad plena, efectiva, entre mujeres y hombres, aquella «perfecta igualdad que no admitiera poder ni privilegio para unos ni incapacidad para otros», en palabras escritas por John Stuart Mill hace casi 140 años, es todavía hoy una tarea pendiente que precisa de nuevos instrumentos jurídicos.

Resulta necesaria, en efecto, una acción normativa dirigida a combatir todas las manifestaciones aún subsistentes de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y

a promover la igualdad real entre mujeres y hombres, con remoción de los obstáculos y estereotipos sociales que impiden alcanzarla. Esta exigencia se deriva de nuestro ordenamiento constitucional e integra un genuino derecho de las mujeres, pero es a la vez un elemento de enriquecimiento de la propia sociedad española, que contribuirá al desarrollo económico y al aumento del empleo. Se contempla, asimismo, una especial consideración con los supuestos de doble discriminación y las singulares dificultades en que se encuentran las mujeres que presentan especial vulnerabilidad, como son las que pertenecen a minorías, las mujeres migrantes y las mujeres con discapacidad.

La mayor novedad de esta Ley radica, con todo, en la prevención de esas conductas discriminatorias y en la previsión de políticas activas para hacer efectivo el principio de igualdad. Tal opción implica necesariamente una proyección del principio de igualdad sobre los diversos ámbitos del ordenamiento de la realidad social, cultural y artística en que pueda generarse o perpetuarse la desigualdad. De ahí la consideración de la dimensión transversal de la igualdad, seña de identidad del moderno derecho antidiscriminatorio, como principio fundamental del presente texto.

La Ley se refiere a la generalidad de las políticas públicas en España, tanto estatales como autonómicas y locales, y lo hace al amparo de la atribución constitucional al Estado de la competencia para la regulación de las condiciones básicas que garanticen la igualdad de todos los españoles y las españolas en el ejercicio de los derechos constitucionales, aunque contiene una regulación más detallada en aquellos ámbitos de competencia, básica o legislativa plena, del Estado.

La complejidad que deriva del alcance horizontal del principio de igualdad se expresa también en la estructura de la Ley. Ésta se ocupa en su articulado de la proyección general del principio en los diferentes ámbitos normativos, y concreta en sus disposiciones adicionales la correspondiente modificación de las muy diversas leyes que resultan afectadas. De este modo, la Ley nace con la vocación de erigirse en la ley-código de la igualdad entre mujeres y hombres.

ANEXO III: LEY 8/1980. De 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores.

- Artículo cuarto: Derechos laborales.

Uno: Los trabajadores tienen como derechos básicos con el contenido y alcance que para cada uno de los mismos disponga su específica normativa los de:

- a) El Trabajo y libre elección de profesión u oficio
- b) Libre sindicación y Negociación colectiva.
- c) Adopción de medidas de conflicto colectivo, Huelga, y Reunión
- d) Participación en la empresa.

Dos: En este artículo se recoge los derechos que tienen los trabajadores en la relación de trabajo, encontrando que se estipula de forma específica y clara que tienen derecho a:

- **No ser discriminados por razones de sexo. Estado civil, por la edad dentro de los límites enmarcados por esta ley, raza, condición social, ideas religiosas o políticas.**

Afiliación o no a un sindicato. Así como por razón de lengua, dentro del Estado español.

- Artículo 28. Igualdad de remuneración por razón de sexo.

1. El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de esta, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella. Un trabajo tendrá igual valor

que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes. 2. El empresario está obligado a llevar un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor. Las personas trabajadoras tienen derecho a acceder, a través de la representación legal de los trabajadores en la empresa, al registro salarial de su empresa. 3. Cuando en una empresa con al menos cincuenta trabajadores, el promedio de las retribuciones a los trabajadores de un sexo sea superior a los del otro en un veinticinco por ciento o más, tomando el conjunto de la masa salarial o la media de las percepciones satisfechas, el empresario deberá incluir en el Registro salarial una justificación de que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras.

ANEXO IV: CONVENIOS

CONVENIO NÚM 100

- *Artículo 1*

A los efectos del presente Convenio, el término **remuneración** comprende el salario o sueldo ordinario, básico o mínimo, y cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagados por el empleador, directa o indirectamente, al trabajador, en concepto del empleo de este último.

La expresión **igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor** designa las tasas de remuneración fijadas sin discriminación en cuanto al sexo.

- *Artículo 2*

1. **Todo Miembro deberá**, empleando medios adaptados a los métodos vigentes de fijación de tasas de remuneración, promover y, en la medida en que sea compatible con dichos métodos, **garantizar la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.**

2. Este principio se deberá aplicar sea por medio de:

- a. la legislación nacional
- b. cualquier sistema para la fijación de la remuneración, establecido o reconocido por la legislación
- c. contratos colectivos celebrados entre empleadores y trabajadores
- d. la acción conjunta de estos diversos medios.

- *Artículo 3*

1. Se deberán adoptar medidas para promover la evaluación objetiva del empleo, tomando como base los trabajos que éste entrañe, cuando la índole de dichas medidas facilite la aplicación del presente Convenio.

2. Los métodos que se adopten para esta evaluación podrán ser decididos por las autoridades competentes en lo que concierne a la fijación de las tasas de remuneración, o cuando dichas tasas se fijen por contratos colectivos, por las partes contratantes.

3. Las diferencias entre las tasas de remuneración que correspondan, independientemente del sexo, a diferencias que resulten de dicha evaluación objetiva de los trabajos que han de efectuarse, no deberán considerarse contrarias al principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.

CONVENIO 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)

- Artículo 1

1. A los efectos de este Convenio, el término discriminación comprende cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

Cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado.

2. Las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas como discriminación.

3. A los efectos de este Convenio, los términos empleo y ocupación incluyen tanto el acceso a los medios de formación profesional y la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones como también las condiciones de trabajo.

- Artículo 2

Todo Miembro para el cual este Convenio se halle en vigor se obliga a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto.

- Artículo 3

Todo Miembro para el cual el presente Convenio se halle en vigor se obliga por métodos adaptados a las circunstancias y a las prácticas nacionales, a:

a. Tratar de obtener la cooperación de las organizaciones de empleadores y de trabajadores y de otros organismos apropiados en la tarea de fomentar la aceptación y cumplimiento de esa política.

b. Promulgar leyes y promover programas educativos que por su índole puedan garantizar la aceptación y cumplimiento de esa política

c. Derogar las disposiciones legislativas y modificar las disposiciones prácticas administrativas que sean incompatibles con dicha política;

d. Llevar a cabo dicha política en lo que concierne a los empleos sometidos al control directo de una autoridad nacional;

e. Asegurar la aplicación de esta política en las actividades de orientación profesional, de formación profesional y de colocación que dependan de una autoridad nacional;

f. Indicar en su memoria anual sobre la aplicación de este Convenio las medidas adoptadas para llevar a cabo esa política y los resultados obtenidos.